

Salute e Sicurezza Sul Lavoro

La Sicurezza è Vita
La Sicurezza è Vita



a cura di **Natale Italiano**

PREMESSA

La sicurezza (dal latino “**sine cura**” ovvero *senza preoccupazione*) può essere definita come la “*conoscenza che l’evoluzione di un sistema non produrrà stati indesiderati*”.

In termini più semplici è: **sapere che quello che faremo non provocherà dei danni.**

La sicurezza totale si ha solo in assenza di pericoli.

In senso assoluto, si tratta di un concetto difficilmente traducibile nella vita reale.

Resta inteso però che l’applicazione delle norme di sicurezza rende più difficile il verificarsi di eventi dannosi e di incidenti migliorando la qualità della vita.

Nel **1942** l’**Art. 2087** del Codice Civile Tutela delle condizioni di lavoro. “*L’imprenditore è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*” pone l’attenzione sull’integrità fisica e morale dei lavoratori.

La Costituzione Italiana (**1° Gennaio 1948**) valorizza l’esigenza di tutela della salute del cittadino come fondamentale valore etico e sociale.

L’**Art. 32** recita: “*La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell’individuo e interesse della collettività*”.

L’**Art. 35** recita: “*La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni...*”.

L’**Art. 41** recita: “*L’iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana...*”.

Negli anni ‘50, sono stati emanati una serie di Decreti Presidenziali applicabili a tutte le attività produttive nelle quali sono presenti i lavoratori subordinati, ad esclusione solamente di quelle attività aventi particolari caratteristiche ed esigenze.

Con queste norme lo Stato, **per la prima volta**, detta una serie di disposizioni relative alla sicurezza ed igiene del lavoro aventi “**CARATTERE GENERALE**”, prevedendo una serie di obblighi che devono essere rispettati ed identificando i soggetti destinatari di tali obblighi.

Inoltre, se da un lato la vigilanza della loro applicazione è garantita mediante l’impiego di appositi organi ispettivi pubblici dall’altro, sono previste apposite sanzioni nel caso in cui tali obblighi non siano rispettati.

Nasce così il **D.P.R. n. 547 del 27 aprile 1955 “Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro”**, che contiene norme relative agli ambienti di lavoro, alla protezione e manutenzione di determinate macchine, alla protezione dei lavori implicanti l’impiego di materie e prodotti pericolosi o nocivi, ai mezzi di protezione personale ed ai soccorsi d’urgenza.

Il **D.P.R. n. 164 del 7 gennaio 1956 “Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni”** e il **D.P.R. n. 303 del 19 Marzo 1956 “Norme generali per l’igiene del lavoro”** riguardavano aspetti normativi di natura preventiva dirette a tutelare la salute dei lavoratori mediante la rimozione delle cause di nocività derivanti da fattori ambientali.

La **Legge 300/70** meglio nota col nome di **Statuto Lavoratori** prevede all’**Art. 9** la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (**Tutela della salute e dell’integrità fisica**).

I lavoratori, mediante le loro rappresentanze, **hanno diritto** di controllare l’applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l’elaborazione e l’attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Il DECRETO LEGISLATIVO¹ 626/1994, rafforzato dal successivo **Decreto Legislativo 242/96**, è nato per dare attuazione, in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori, ad alcune direttive europee, di cui la più importante la **89/391CEE**.

Il **D.Lgs. 626/1994**, con le novità introdotte, ha segnato un importante progresso della normativa nazionale verso gli obiettivi di sicurezza sopraccitati.

Esso, infatti, ha creato un nuovo modo di pensare e di assicurare la sicurezza nei luoghi di lavoro, promuovendo una “**cultura della sicurezza**” e dando vita ad un nuovo modello di gestione degli adempimenti previsti dalla Legge, fondato sui principi della sicurezza globale, della prevenzione, della programmazione e soprattutto della partecipazione e condivisione dei lavoratori alle problematiche della gestione dei rischi e dell’organizzazione del lavoro.

Gli interventi di prevenzione e protezione previsti dal Decreto Legislativo 626 pertanto, non si esauriscono solo con adempimenti degli obblighi oggettivi e formali e l’adozione di specifiche misure previste per i locali e le attrezzature di lavoro, ma particolare importanza rivestono gli aspetti relativi alla formazione ed informazione dei lavoratori affinché essi assumano il ruolo dei protagonisti attivi e responsabili nel conseguimento dell’obiettivo della sicurezza globale.

Il **15 Maggio 2008** è entrato in vigore il **DECRETO LEGISLATIVO 9 Aprile 2008, n. 81** in Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro pubblicato su GU n. 101 del 30/04/2008 - Supplemento Ordinario n. 108.

In tale Decreto, sono previste tre deroghe:

- 1) *il termine per l’aggiornamento della valutazione dei rischi (Art. 306 il relativo documento dovrà essere predisposto entro il 29 luglio 2008 s.m.i.);*

(1) Con la locuzione **DECRETO LEGISLATIVO** (abbreviato con **D.Lgs.**) o **DECRETO DELEGATO** si intende un **atto normativo avente forza di legge emanato dal Governo su delega del Parlamento**. La delegazione legislativa è prevista dall’art. 76 della Costituzione ed è un mezzo con il quale **le Camere decidono di non disciplinare** una determinata materia (per motivi di inadeguatezza tecnica, di tempo o altro), riservandosi però di stabilire la “**cornice**” entro la quale il governo dovrà legiferare.

- 2) *le norme sui campi elettromagnetici andranno in vigore dal 30 aprile 2012;*
- 3) *le norme riguardanti le radiazioni ottiche andranno in vigore dal 26 aprile 2010.*

Il **D.Lgs. 626/94**, come anticipato, ha introdotto profonde innovazioni rispetto al vecchio sistema normativo.

Il **D.Lgs. 81/2008** oltre ad aver introdotto dei cambiamenti non ha variato l'impostazione di base del precedente Decreto.

Infatti, le modalità nella gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro sono basate non più su una prevenzione di tipo tecnologico e su un'organizzazione verticistica bensì su un sistema globale che pone **il lavoratore**, anziché la macchina, al centro della sicurezza.

I prestatori di lavoro subordinato da soggetti passivi e tutelati divengono gli attori partecipi ed essenziali della sicurezza, unitamente al **datore di lavoro** che non è più visto come un mero applicatore di preesistenti norme di sicurezza, spesso obsolete, ma come **“promotore di sicurezza”** in un ambiente di lavoro continuamente in evoluzione.

Il Decreto introduce obblighi fondamentali ovvero l'imposizione:

- a) **DI UNA VALUTAZIONE PREVENTIVA GLOBALE ED INTEGRATA DEL RISCHIO** per tutte le attività sia private che pubbliche;
- b) **DELLA REDAZIONE – attraverso il documento della sicurezza – DI UN PROGRAMMA DI ELIMINAZIONE RIDUZIONE AL MINIMO DEI RISCHI;**
- c) **DELLA PROGRAMMAZIONE DI UNA POLITICA GENERALE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE** basata essenzialmente sulle priorità di misure di tipo collettivo rispetto a quelle individuali.

Una delle finalità del provvedimento è quindi quella di assicurare una più elevata protezione dei lavoratori, promuovendo insieme all'adozione di idonee misure prevenzionistiche e protezionistiche, una partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori che sono resi così responsabili della loro tutela e sicurezza.

I cambiamenti, rispetto al vecchio assetto normativo, si possono così riassumere:

- a) **Campo di applicazione generale;**
- b) **Valutazione preventiva globale** ed integrata di tutti i rischi attraverso l'elaborazione del **“documento sulla sicurezza”**;

- c) Attuazione di *opportune misure di sicurezza e prevenzione*;
- d) *Nomina dei “rappresentanti per la sicurezza” dei lavoratori* e loro consultazione e coinvolgimento;
- e) *Istituzione e compiti di un Servizio di Prevenzione e Protezione e nomina del Responsabile*;
- f) *Ruolo della sorveglianza sanitaria e medico competente*;
- g) *Esaltazione della informazione e formazione di ciascun lavoratore*.

STRUMENTI E OBIETTIVI DELL’R.L.S.

Al rappresentante dei lavoratori per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro sono necessarie delle informazioni e dei dati, dai quali ricavare indicatori utili alla propria azione, e degli strumenti per agire nelle diverse situazioni.

L’R.L.S. pertanto, deve porsi tre obiettivi fondamentali:

Obiettivo 1) Descrivere un profilo globale dell’impresa dal punto di vista delle condizioni di lavoro, dei rischi, dello stato di salute e della sicurezza dei lavoratori e delle strategie di prevenzione messe in atto dall’impresa.

Obiettivo 2) Ottenere una serie d’informazioni e di valutazioni dei rischi e dei problemi di salute e prevenzione, basati sull’esperienza e le conoscenze dei lavoratori. Queste informazioni rappresenteranno il punto di forza del rappresentante dei lavoratori nei confronti della direzione aziendale.

Obiettivo 3) Costruire una lista di priorità riguardo a situazioni e aree di lavoro a rischi nelle quali intervenire. Tale lista sarà oggetto di dialogo con i lavoratori e con la direzione aziendale e sarà utile per verificare i risultati conseguiti.

IL LAVORATORE

In base al testo del **D.Lgs. 81/2008**, (**Art. 2, 1° comma, lett. a**), il lavoratore è definito come *“persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari... omissis..”* la definizione-

ne di lavoratore continua attraverso l'equiparazione di alcune figure.

Gli obblighi del lavoratore, richiamati dall'**Art. 20**, rappresentano una sorta di raccomandazioni necessarie ad alimentare il sistema partecipativo cui trae ispirazione la legge.

Infatti, ciascun lavoratore deve:

- a) **contribuire**, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) **osservare** le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) **utilizzare** correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) **utilizzare** in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) **segnalare** immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) **non rimuovere o modificare** senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) **non compiere di propria iniziativa** operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) **partecipare** ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) **sottoporsi** ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA
“In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresen-

tante dei lavoratori per la sicurezza - R.L.S.” questa disposizione è inserita nella Sezione VII “*consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori*”, all’**Art. 47 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008**.

Il **D.Lgs. 81/2008** conferma l’**obbligatorietà**, della figura dell’R.L.S. migliorandola, nel panorama delle figure tradizionali, con la conferma dell’R.L.S.T. (**Art. 3 Legge 3/08/2007 n° 123**) ovvero il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.

Gli R.L.S.T., per le aziende o unità produttive nelle quali non è stato eletto il R.L.S., vengono designati dalle organizzazioni sindacali in assemblee territoriali dei lavoratori e svolgono le stesse funzioni ed hanno lo stesso ruolo dei R.L.S.

In termini pratici, la figura del R.L.S. rappresenta un momento di passaggio da una concezione statica, basata sull’adempimento di obblighi, principalmente da parte del datore di lavoro, ad una più dinamica e aperta, volta alla partecipazione e responsabilizzazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze.

I poteri del R.L.S. derivano dal citato dall’**Art. 9** dello Statuto dei Lavoratori e riguardano:

- 1) *il diritto di accesso ai luoghi di lavoro, di consultazione, di informazione e formazione, di formulare proposte e osservazioni, di partecipazione alla riunione periodica, di richiesta d’intervento delle autorità competenti ecc.*
- 2) il ruolo attivo da parte dell’R.L.S. quale motore per la “**programmazione**” della sicurezza, attraverso l’individuazione, la valutazione e la soluzione dei problemi che possono sorgere.

IDIRITTI:

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha, sostanzialmente, quattro diritti fondamentali:

- 1) **DIRITTO ALL’INFORMAZIONE;**
- 2) **DIRITTO ALLA FORMAZIONE;**
- 3) **DIRITTO ALLA PARTECIPAZIONE;**
- 4) **DIRITTO AL CONTROLLO.**

Per l’esercizio di tali diritti è necessario che l’R.L.S.:

- possa avere libero accesso ai luoghi ove si svolgono le lavorazioni;

- venga consultato preventivamente e tempestivamente, in ordine all’organizzazione, programmazione ed attuazione delle attività prevenzionali nell’azienda o nell’unità produttiva in cui opera;
- possa interloquire anche sulla scelta degli addetti al servizio di prevenzione;
- sia informato dei rischi derivanti tanto dalle macchine, dagli impianti, dagli ambienti e dall’organizzazione del lavoro che dall’uso di sostanze e preparati pericolosi;
- possa venire a conoscenza delle prescrizioni degli organi di vigilanza;
- possa formulare osservazioni nel corso di eventuali visite ispettive e possa, più in generale, avanzare proposte di adozione di misure prevenzionali idonee alla tutela della salute e dell’integrità fisica dei lavoratori;
- possa partecipare alle riunioni periodiche sulla sicurezza;
- possa ricevere un’adeguata formazione, partecipando ad appositi corsi;
- sia autorizzato a rivolgersi alle autorità competenti per sollecitare il loro intervento, qualora ritenga che le misure di protezione adottate siano insufficienti.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro e quello di ricevere o attingere informazioni dettagliate sui rischi presenti in azienda, ha lo scopo di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di elaborare e formulare (con cognizione di causa) proposte e programmi di miglioramento delle misure prevenzionali, e di informare i lavoratori sui livelli di sicurezza presenti in azienda.

In tale ottica si colloca l’obbligo del datore di lavoro di consultare preventivamente il rappresentante dei lavoratori in merito alla valutazione dei rischi ed alla programmazione e verifica della prevenzione in azienda.

L’R.L.S. deve inoltre essere presente alla riunione periodica di prevenzione e protezione che, nelle aziende con più di quindici dipendenti, deve essere indetta (ai sensi dell’art. 35 del DLgs 81/2008) almeno una volta all’anno per l’esame congiunto del documento di valutazione dei rischi e del piano prevenzionale.

LA RESPONSABILITÀ:

Sia il **DLgs 626/94** prima che il **DLgs 81/2008** dopo, non hanno previsto alcuna specifica sanzione a carico dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Il motivo risiede nel fatto che gli R.L.S., in considerazione dei compiti consultivi loro assegnati, non hanno alcun potere decisionale in merito alle scelte in materia di prevenzione infortuni effettuate dal datore di lavoro.

Quanto sopra non significa però che i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza vadano senza dubbio esenti da responsabilità, indipendentemente dalle modalità con cui svolgono il proprio compito; infatti, nel caso in cui l'R.L.S. abbia contribuito all'adozione di una misura protettiva rivelatasi inadeguata, insufficiente o addirittura contraria alla legge, e l'abbia pretesa ed imposta al datore di lavoro, inducendolo in errore, potrà essere chiamato a rispondere dell'infortunio che ne sia derivato.

Si segnala, infine, che la modalità di nomina del responsabile dei lavoratori per la sicurezza ai sensi dell'**Art. 47 del D.Lgs. 81/2008, commi 3 e 4**, l'elezione o la designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) appartiene esclusivamente – **tanto nel momento dell'iniziativa, come in quello successivo dell'organizzazione e dello svolgimento** – ai lavoratori presenti in azienda, senza che possa in alcun modo delinearsi, al riguardo, una procedura aperta al concorso della volontà e degli interessi del datore di lavoro.

IL DATORE DI LAVORO

In base al testo del **D.Lgs. 81/2008, (Art. 2, 1° comma, lett. b)**, il datore di lavoro è definito come *“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”.

Da questa definizione si desume che il datore di lavoro, essendo “**il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore**”, viene principalmente identificato come il rappresentante legale dell’impresa (cioè una figura istituzionale come può essere il Presidente o l’Amministratore delegato di società).

Mediante la formula “**o, comunque**”, però diventa possibile considerare datore di lavoro anche quel soggetto che, con o senza qualifica formale di rappresentanza legale, possiede i poteri decisionali e di spesa nell’ambito dell’impresa ovvero dell’unità produttiva, e, cioè, nello “**stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi dotata di autonomia finanziaria e tecnico funzionale**” (Art. 2, 1° comma, lett. t).

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

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

Gli obblighi del datore di lavoro sono principalmente contenuti nell’**Art. 17** del decreto.

Peraltro, la normativa individua **un limitato** numero di obblighi fondamentali **non delegabili** da parte del datore di lavoro.

Questi riguardano:

- 1) *la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall’articolo 28;*
- 2) *la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.*

In relazione a tali obblighi sono previste precise sanzioni ad esclusivo carico del datore di lavoro (**Art. 55, comma 1 e 2**).

Per le imprese **fino a 10 lavoratori**, entro e non oltre il **30 giugno 2012**, gli adempimenti previsti dall’ **Art. 17** del decreto, possono essere eseguiti attraverso un’autocertificazione dell’avvenuta valutazione dei rischi.

Tale procedura non è contemplata per quelle attività di cui all’articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d) nonché g):

- Lettera a)** nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;
- Lettera b)** nelle centrali termoelettriche;
- Lettera c)** negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni;
- Lettera d)** nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- Lettera e)** nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

Una delle novità introdotte dal D.Lgs. 81/2008 è l'obbligo del datore di lavoro di comunicare all'INAIL o all'IPSEMA, a fini statistici e informativi, le informazioni relative agli infortuni che implicino un'assenza dal lavoro superiore al giorno.

Infatti, l'**Art. 18 comma 1, lettera r)** recita: *“comunicare all'INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni”*.

Quindi, oltre alla denuncia degli infortuni sul lavoro con un'assenza superiore a tre giorni già prevista in passato, è stato introdotto l'obbligo della comunicazione degli infortuni che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno escluso a quello dell'evento, ai soli fini statistici e informativi.

Viene istituito il Sistema Informativo Nazionale per la prevenzione (**SINP - Articolo 8**) per fornire dati utili a programmare, pianificare e valutare l'efficacia dell'attività di prevenzione e per rendere disponibili le informazioni utili per il sistema di vigilanza.

Entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del Dlgs 81/2008 dovranno essere definite le regole tecniche per il funzionamento del SINP comunque, L'INAIL ha la gestione sia tecnica che informatica.

L'introduzione della comunicazione è collegata alla previsione della soppressione del Registro Infortuni; l'Art. 53, comma 6 recita: "*Fino ai sei mesi successivi all'adozione del decreto interministeriale di cui all'articolo 8 comma 4, del presente decreto restano in vigore le disposizioni relative al registro infortuni ed ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici*", per cui fino a 6 mesi successivi all'adozione del decreto interministeriale, che dovrà disciplinare il SINP, restano in vigore le disposizioni relative al registro infortuni.

Anche il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali - **Lettera circolare 21 maggio 2008, n. 6587** ha chiarito la problematica.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Il servizio di prevenzione e protezione è definito dal **D.Lgs. 81/2008** come "*insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori*" (**Art. 2, 1° comma, lett. l**).

A capo del quale vi è il responsabile del servizio: "*persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi*" (**Art. 2, 1° comma, lett. f**).

Per quanto riguarda quest'ultimo punto, rispetto al D.Lgs. 626/94, viene chiarita la figura del Responsabile del Servizio ovvero l'R.S.P.P. non più come "*persona in possesso di attitudini e capacità adeguate*" bensì con delle capacità ed attitudini ben precise recependo la Direttiva CEE 391/89. Infatti, prima il **D.Lgs. 195 del 23 giugno 2003**, pubblicato sulla **G.U. del 29 luglio 2003** e poi l'**Art. 32 del D.Lgs. 81/2008** chiariscono i requisiti professionali del Responsabile.

Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede (**Art. 33**):

- 1) all'**individuazione** dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- 2) ad **elaborare**, per quanto di competenza, le misure preventive e protet-

tive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;

- 3) ad **elaborare** le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- 4) a **proporre** i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- 5) a **partecipare** alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- 6) a **fornire** ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.

La natura di tali compiti, prevalentemente tecnica, porta a configurare il servizio di protezione e prevenzione e il suo responsabile come un organo consulenziale, di staff, del datore di lavoro, senza alcun potere autonomo decisionale in merito alle misure da adottare in materia di ambiente e sicurezza. A carico del RSPP non sono previste sanzioni penali, configurandosi come detto, la sua attività come consulenza tecnica del datore di lavoro, unico soggetto tenuto a rispondere in merito ad essa².

IL MEDICO COMPETENTE

Il Medico competente è definito come “*medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto*” (**Art. 2, 1° comma, lett. h**).

La sorveglianza sanitaria è definita come: “*insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa*” (**Art. 2, 1° comma, lett. m**).

Pertanto, il Medico Competente è il soggetto responsabile della sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

(2) (Cass. pen., Sez. III, 18 settembre 2001, n. 33832, Garofano) secondo cui “*l'obbligo di vigilare affinché sia garantita la corretta osservanza del precetto penale permane a carico del datore di lavoro anche nel caso in cui sia stato nominato un responsabile per la prevenzione e la protezione, quale previsto dall'art. 8, D.Lgs. n. 626/1994, poiché tale norma mira a rafforzare il sistema di garanzie a protezione del lavoratore ma non comporta che la nomina del responsabile abbia efficacia liberatoria per il datore di lavoro, dato che questi rimane il principale destinatario della norma penale*”.

Come chiaramente indicato dall' **Art. 41**, la sorveglianza sanitaria è effettuata non già in tutti i settori in cui venga prestata attività di lavoro subordinato, ma solo nei casi previsti dalla normativa vigente.

La sorveglianza sanitaria dovrà comprendere:

- 1) **visita medica preventiva** *intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;*
- 2) **visita medica periodica** *per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;*
- 3) **visita medica su richiesta** *del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;*
- 4) **visita medica in occasione** *del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;*
- 5) **visita medica alla cessazione** *del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.*

L' **Art. 38** elenca i titoli ed i requisiti necessari per svolgere tale attività, mentre nell' **Art. 25**, sono richiamati i compiti a cui il medico è tenuto nell'esercizio della sua funzione.

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

Avverso i giudizi del medico competente circa la inidoneità, parziale o temporanea o totale, del lavoratore è ammesso ricorso, da parte del datore di lavoro o del lavoratore, entro 30 giorni dalla comunicazione, all'organo di vigilanza territorialmente competente, che può confermare, modificare o revocare il giudizio (**Art. 41, commi 6 e 9**).

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

Il medico competente **deve comunicare** (**Art. 25 comma i**) ai rappresentanti di lavoratori per la sicurezza, in occasione della riunione periodica (**Art. 35**), i "**risultati anonimi**" collettivi relativi agli accertamenti clinici e strumentali da lui effettuati (risultati della sorveglianza sanitaria) e **fornire** indicazioni sul significato di detti risultati inoltre, congiuntamente al R.S.P.P., **deve** visitare gli ambienti di lavoro **almeno 1 volta l'anno** o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi (**Art. 25 comma l**).

Va precisato che quasi tutti gli obblighi a carico del medico sono sanzionati, (**Art. 58**) penalmente, per la violazione degli **Artt. 25, 40 e 41**.

Il medico competente è tenuto, inoltre, ad istituire ed aggiornare, per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, una cartella sanitaria e di rischio (**Art. 25 comma 1 lettera c**) contenente le informazioni minime riportati nell'**Allegato 3A** e predisposte su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'**Articolo 53** oltre a tutto il Medico Competente, rispetto al contenuto, deve serbare il segreto professionale ed inoltre è tenuto ad effettuare ulteriori visite mediche, richieste dal lavoratore, qualora le istanze siano correlate ad effettivi rischi professionali del lavoratore stesso (**Art. 41 comma 2 lettera c**).

Le cartelle dovranno essere custodite presso il datore di lavoro.

Oltre a questi obblighi di natura operativa il medico competente ha una funzione collaborativa, nella quale si esplica più chiaramente quell'inten-

to legislativo di prevenire ad una nuova concezione ed applicazione della sicurezza.

Il suo compito è anche quello di predisporre ed attuare le misure di tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, apportando le proprie conoscenze specifiche relative alla struttura dell'organizzazione del lavoro e, soprattutto, alle situazioni di rischio che caratterizzano l'attività lavorativa.

Nell'ambito della medesima visione partecipata della sicurezza, il medico competente è titolare anche di autonomi compiti di informazione, allo scopo di porre i lavoratori in condizione di conoscere i rischi cui sono sottoposti per effetto dell'attività lavorativa.

Infine, al medico competente non è richiesto di limitarsi ad un controllo burocratico e formale dello stato di salute dei lavoratori, ma al contrario, di attivarsi efficacemente affinché l'obiettivo di una sicurezza diffusa e concreta risulti conseguibile e non solo tendenziale.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi è definita come *“valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza”* (Art. 2, 1° comma, lett. q).

Accanto al concetto di valutazione dei rischi, sono definite le nozioni di **“pericolo”** e **“rischio”**.

Il pericolo, definito come la *“proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni”*, **è un concetto di tipo deterministico** ovvero di causa ed effetto.

Pertanto, rappresenta una situazione, oggetto, sostanza etc.. che per le sue proprietà o caratteristiche **ha la capacità** di causare danno alle persone.

Pertanto, il pericolo **è una proprietà intrinseca** (della situazione oggetto, sostanza) **non legata a fattori esterni**.

Il rischio definito come la *“probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione”* **è un concet-**

to probabilistico, è la probabilità che accada un certo evento capace di causare un danno alle persone.

La nozione di rischio implica l'esistenza di una sorgente di pericolo e della possibilità che essa si trasformi in una perdita o un danno.

Pertanto, allo scopo di quantificare il rischio, è possibile schematizzarlo come una variabile composta da incertezza più il danno.

Quindi, affinché si possa parlare di rischio **deve** esistere una sorgente di pericolo e contemporaneamente una salvaguardia che **non consenta** al pericolo di trasformarsi automaticamente in danno.

In tal senso il rischio risulta come il rapporto tra il pericolo ed il sistema di sicurezza utilizzato per annullare la sua automatica trasformazione in danno.

In questo contesto il rischio può essere concepito come una funzione della probabilità di accadimento di un evento che consenta al pericolo di trasformarsi in danno e dell'ampiezza o magnitudo del danno attribuibile a tale esposizione.

Secondo l'interpretazione più ricorrente in letteratura l'espressione che definisce il rischio **R** è:

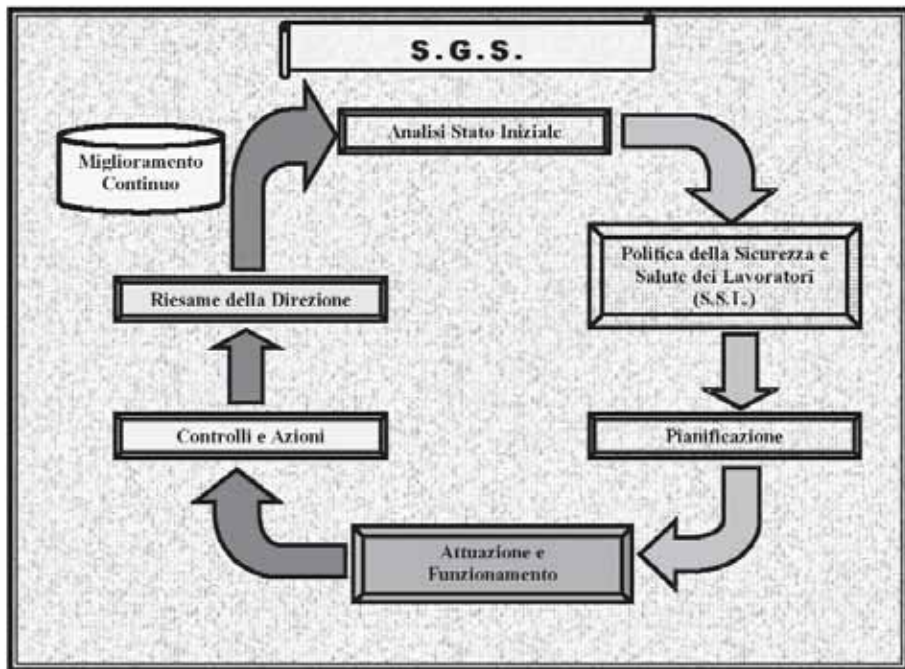
$$R = P \times M$$

dove **P** è la probabilità (o attesa frequenza) di presentazione di un evento considerato mentre **M** rappresenta l'ampiezza delle conseguenze (grandezza del danno).

ELEMENTI CHIAVE DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Norme quali la **UNI 10616**, le Linee guida **UNI-INAIL**, la **BS 8800**, la **OHSAS 18001** e relativa linea guida **OHSAS18002**, come riportato all'**Art. 30 del D.Lgs. 81/2008**, consentono una chiara implementazione delle misure e procedure della sicurezza nella struttura organizzativa dell'Ente/Azienda con impostazioni logico-concettuali simili ai più consolidati sistemi di qualità e ambiente.

Quanto sopra affermato può chiaramente essere inteso osservando lo schema a pag. 18 che mostra la successione delle varie fasi di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (**S.G.S.L.**) che indicano un corretto approccio agli elementi cogenti del **D.Lgs. 81/2008**.



La creazione di un vero e proprio sistema organizzato della sicurezza, in analogia all'organizzazione del sistema qualità, evidenzia la centralità e rilevanza della figura del R.L.S. al quale si richiedono nuove competenze metodologiche e relazionali.

In generale, quindi, il R.L.S. è chiamato a svolgere dal decreto tutta una serie di attività che, in un'ottica di sistema di gestione della sicurezza, trovano una loro logica giustificazione ed una consequenzialità.

Di seguito si riporta una tabella che, senza alcuna pretesa di esaustività, propone una rilettura del ruolo del R.L.S. alla luce delle fasi nelle quali si può riassumere un sistema di gestione.

FASE DEL S.G.S.	ATTRIBUZIONI DEL R.L.S.
<p style="text-align: center;">Analisi dello stato iniziale</p>	<p>Art. 50 comma 1 lettera a): il R.L.S. accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;</p> <p>Art. 50 comma 1 lettera e): il R.L.S. riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;</p> <p>Art. 47: diritto alla elezione del R.L.S. (rinvio ad accordi o CCNL per quanto riguarda numero, modalità, agibilità, formazione).</p>
<p style="text-align: center;">Politica per la sicurezza, organizzazione, responsabilità</p>	<p>Art. 50 comma 1 lettera c); Art. 18 comma 1 lettera s): il R.L.S. deve essere consultato – e quindi deve poter esprimere il proprio parere e dare il proprio contributo costruttivo –in merito alla designazione del responsabile (R.S.P.P.) e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione (A.S.P.P), all’attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente</p> <p>Art. 50 comma 1 lettera m): il R.L.S. fa proposte in merito alla attività di prevenzione</p> <p>Art. 50 comma 6); Art. 33 comma 2): il R.L.S., come i componenti il S.P.P., sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell’esercizio delle funzioni. Inoltre, il R.L.S è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “<i>Codice in materia di protezione dei dati personali</i>” e del segreto industriale relativamente alle</p>

	<p>informazioni contenute sia nel documento di valutazione dei rischi (D.V.R.) sia nel documento unico di valutazione dei rischi da interferenze (D.U.V.R.I.) (Art. 26, comma 3).</p> <p>Art. 34 comma 1): il datore di lavoro, ad eccezione dei casi di cui all'articolo 31, comma 6, che intende svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nelle ipotesi previste nell'allegato 2 deve dare preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza R.L.S.</p>
<p>Pianificazione</p>	<p>Art. 50 comma 1 lettera m): il R.L.S. è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva.</p> <p>Art. 236 comma 6): fermo restando l'obbligo a mantenere il segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, il R.L.S. può richiedere i dati integrativi del documento di valutazione dei rischi relativi alla presenza di sostanze o preparati cancerogeni.</p> <p>Art. 271 comma 6): il R.L.S. deve essere preventivamente consultato e successivamente avere accesso ai dati in merito ai rischi biologici.</p> <p>Art. 50 comma 1 lettera e): il R.L.S. riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali. In tale ottica risulta utile anche la conoscen-</p>

za delle procedure di valutazione del rischio adottate ed il personale coinvolto nei processi valutativi.

Art. 50 comma 1 lettera n): il R.L.S. avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività. A tal fine risulta utile che il R.L.S. riesca ad essere un reale riferimento per tutti i lavoratori i quali, se sensibilizzati, per primi possono individuare rischi nuovi e/o difficoltà nel controllo-gestione di quelli già noti. Da quanto sopra risulta utile che il R.L.S. sia perfettamente integrato nell'organizzazione aziendale della sicurezza al fine di poter utilizzare i canali comunicativi più corretti, efficienti ed efficaci, nel miglioramento della sicurezza.

Art. 50 comma 1 lettera l); Art. 35 commi 1-4): il R.L.S. partecipa, nelle unità produttive che occupano **più di 15 lavoratori**, alla riunione periodica che il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice **almeno una volta all'anno** inoltre, partecipa alla riunione in occasione di eventuali e significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Nelle unità produttive che occupano **fino a 15 lavoratori** è facoltà del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza chiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Art. 50 comma 1 lettera d): il R.L.S. deve essere consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'**Art. 37**. In tale ottica la conoscenza del piano, delle procedure, delle modalità e degli esiti del percorso formativo, sono un utile supporto al fine del corretto svolgimento del proprio ruolo.

	<p>Art. 37 comma 10): il Datore di lavoro deve assicurare all’R.L.S. una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.</p> <p>Art. 50 comma 1 lettera m): il R.L.S. fa proposte in merito all’attività di prevenzione.</p>
<p>Attuazione e funzionamento</p>	<p>Art. 50 comma 1 lettera h): il R.L.S. promuove l’elaborazione, l’individuazione e l’attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l’integrità fisica dei lavoratori. Svolge quindi una attività sinergica a quella Servizio di Prevenzione e Protezione nelle attribuzioni di cui all’Art. 33.</p> <p>Art. 50 comma 1 lettera m): il R.L.S. fa proposte in merito all’attività di prevenzione.</p>
<p>Controlli ed azioni correttive</p>	<p>Art. 18 comma 1 lettera n): Il datore di lavoro deve consentire ai lavoratori di verificare, mediante il R.L.S., l’applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute e consente al R.L.S. di accedere alle informazioni ed alla documentazione aziendale di cui all’ Art. 50 comma 1 lettera e).</p> <p>Art. 50 comma 1 lettera b): il R.L.S. deve essere consultato preventivamente e tempestivamente in merito ai criteri generali di impostazione e gestione del piano dei controlli e verifiche della prevenzione in azienda ed eventualmente formulare proposte in merito all’attuazione delle misure di controllo ed agli interventi di ripristino delle condizioni di conformità. In tale ottica la conoscenza del piano dei controlli e delle verifiche può costituire un valido supporto per lo svolgimento del suo compito.</p>

	<p>Art. 50 comma 1 lettera m): il R.L.S. fa proposte in merito all'attività di prevenzione.</p> <p>Art. 50 comma 1 lettera f): il R.L.S. riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.</p> <p>Art. 50 comma 1 lettera i): il R.L.S. formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti.</p> <p>Art. 50 comma 1 lettera o): il R.L.S. può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione adottate ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. Anche tale punto del decreto è orientato al miglioramento della sicurezza. In tale ottica può risultare utile considerare tale strumento come l'ultimo in ordine di tempo e di attuazione di cui l'R.L.S. dispone. Ciò in virtù del fatto che il suo utilizzo evidenzia un insuccesso dell'organizzazione aziendale della sicurezza nel suo complesso.</p>
<p>Riesame della direzione</p>	<p>Art. 50 comma 1 lettera l): il R.L.S. partecipa alla riunione periodica annuale di prevenzione e protezione.</p> <p>Art. 50 comma 4): il R.L.S. può chiedere la convocazione di una riunione apposita nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti in caso di significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio.</p> <p>Art. 25 comma 1 lettera i): in occasioni delle riunioni di cui all'Art. 11 il R.L.S. riceve dal Medico Competente comunicazione dei risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati oltre che indicazioni sul significato di tali risultati.</p> <p>Art. 50 comma 1 lettera e): il R.L.S. riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente gli infortuni e le malattie professionali.</p> <p>Art. 50 comma 1 lettera m): il R.L.S. fa proposte in merito all'attività di prevenzione.</p>

In conclusione, alla luce dei principi sistemici promossi a livello europeo e dei quali il decreto è imperniato, può essere un valido aiuto al corretto adempimento delle attribuzioni che il legislatore ha assegnato alle diverse figure della sicurezza e quindi anche al R.L.S..

SCHEDE PER LO STUDIO DELLE CONDIZIONI AZIENDALI

L'obbligo della valutazione dei rischi e dell'elaborazione del documento ad essa relativo, deve essere adempiuto dal datore di lavoro (Articolo 17 del D.Lgs. 81/2008) – *che non può delegarlo ai dirigenti aziendali ed ai preposti* – in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza (Articolo 29 del D.Lgs. 81/2008)

Uno degli strumenti più idonei, per una corretta e completa valutazione dei rischi, è la rappresentazione schematica del processo produttivo costituito da un diagramma di flusso (o flowchart).

Un diagramma di flusso è una rappresentazione pittorica o grafica di un processo o di un progetto, realizzato secondo alcune modalità standard in modo da rendere più semplice e immediata la comunicazione e la comprensione del processo a tutte le persone coinvolte.

Con un diagramma di flusso si è in grado di rappresentare schematicamente i componenti di una struttura, i passaggi di una procedura o una cronologia: in pratica qualunque processo organizzativo può essere schematizzato in un diagramma (può essere utilizzato per rappresentare le sequenze di operazioni in un sistema contabile, le interdipendenze fra i dipartimenti, descrivere i passi logici di un'applicazione software o l'effetto di una azione di marketing, ...).

Esistono perciò molteplici tipi di flowchart pensati per i diversi utilizzi fra cui:

- **diagrammi causa-effetto:** diagrammi tipicamente a “spina di pesce” che illustrano tutti i fattori relativi a un particolare obiettivo o problema;
- **diagrammi di flusso di lavoro:** diagrammi usati per rappresentare processi di lavoro;
(per esempio è possibile rappresentare sotto forma di diagramma un flusso di lavoro che minimizza i tempi per la produzione/l'erogazione di

un prodotto/servizio utilizzando le competenze in modo efficace ed eliminando gli ostacoli materiali in vista di una maggior efficienza);

- **diagrammi di audit:** diagrammi utilizzati per documentare pratiche fiscali e contabili;
- **diagrammi di flusso interfunzionali:** diagrammi utilizzati per illustrare le relazioni fra aree/settori/servizi/uffici diversi dell'organizzazione in relazione a un processo.

Per elaborare un diagramma di flusso ci si può avvalere di alcune convenzioni che hanno il pregio di rendere maggiormente comprensibile la rappresentazione:

Ogni processo deve essere definito entro confini ben precisi:

sia verticali

- **inizio della sequenza (input),**
- **fine della sequenza (output);**

che orizzontali

- **confine sinistro:** confine con altri processi dai quali possono giungere elementi necessari per la prosecuzione del flusso,
- **confine destro:** confine con altri processi ai quali possono essere trasmessi elementi.

I diversi passaggi del processo vengono visualizzati nel diagramma di flusso attraverso forme geometriche differenti e prestabilite, infatti:

- **il cerchio:** indica inizio e fine del processo;
- **il rettangolo:** contiene descrizioni sintetiche dei diversi passaggi;
- **il romboide:** contiene descrizioni sintetiche dei diversi passaggi, che però sono caratterizzati dall'interazione con altri processi, in entrata e/o in uscita;
- **il rombo:** non contiene una descrizione sintetica, bensì una domanda, la quale presuppone la presenza di due/tre alternative.

Rappresentare un processo tramite il diagramma di flusso significa innanzitutto rappresentare a tappe ciò che realmente succede.

E' consigliabile essere il più possibile analitici, cercando di raggiungere un elevato livello di dettaglio delle attività, poiché ciò consente di individuare più agevolmente quali possono essere gli eventuali anelli deboli della catena.

E', inoltre, utile completare il diagramma di flusso con commenti, informazioni aggiuntive relative alla figura del responsabile, ai documenti in uso, ecc...

Sulla base di questa illustrazione sintetica vengono conseguentemente formulate le procedure, le quali hanno la funzione di descrivere in modo più esteso le attività così schematizzate.

La procedura deve, infatti, descrivere chi fa, cosa fa, come viene fatto, dove, quando, perché e chi ne è responsabile.

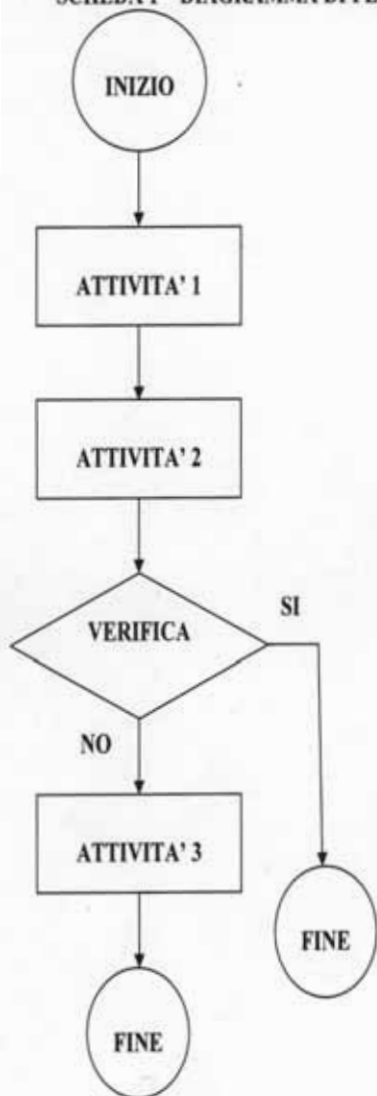
Contestualmente alla rappresentazione grafica, è opportuno costruire una check list dei possibili punti critici del processo sottoposto ad analisi, suddividendo per tipologia di problema:

- **comportamento verso gli utenti/destinatari del processo;**
- **rapporti interni per l'espletamento del processo;**
- **aspetti organizzativi coinvolti dal processo.**

A fianco della mappatura delle possibili criticità è utile esplicitare anche un elenco di possibili azioni per il miglioramento, anch'esse suddivise in base all'area sulla quale vanno ad incidere.

Concludendo, per essere analizzato un lavoro deve essere descritto nella sua sequenza logica considerando tutte le variabili che possono intervenire e le azioni che si devono compiere per riportarlo nella norma prevista dall'azienda; si può affermare che uno dei punti importanti della metodologia consiste nel descrivere il **lavoro reale** attraverso il diagramma di flusso considerando le varie fasi, sottofasi ed operazioni necessarie per la produzione di manufatti o di servizi.

SCHEDA 1 – DIAGRAMMA DI FLUSSO FASE, SOTTOFASE ETC.. AZIENDALE –



UNITA' OPERATIVA:.....				
Referente:	_____ Dat. Di Lavoro	_____ Dirigente	_____ Preposto	
N° Addetti	_____ Uomini	_____ 	_____ Donne	_____
Tipo di contratto	_____ Pieno	_____ Part Time	_____ Atipici	_____ Appren. Altro
Orario di lavoro	_____ Turni		_____ Pause	_____ Carichi di lavoro
ATTIVITÀ 1(da ripeter per le altre attività)				
N° Addetti	_____ Uomini	_____ 	_____ Donne	_____
Tipo di Lavoro:			
Macchine:			
Attrezzature:			
Sostanze:			
Etc..	(Descrivere quant'altro necessario per descrivere l'attività)			
SICUREZZA				
Ambiente di Lavoro			
Pericoli:			
Rischi:			
Valutazione degli Addetti rispetto la sicurezza				
.....				
Descrizione eventuale sorveglianza sanitaria				
.....				

VALUTAZIONE DEGLI INTERVENTI DI PROGRAMMAZIONE AZIENDALE

Secondo quanto disposto dall' **Art. 28 comma 2 lettera c**, il documento di valutazione dei rischi, di cui all' **Art. 17, comma 1, lettera a)**, **deve** contenere il programma delle misure per garantire il miglioramento, nel tempo, dei livelli di sicurezza aziendali.

L' **Art. 18, comma 1, lettera o)** impone al datore di lavoro di consegnare, **su richiesta**, al R.L.S. **copia** del documento di valutazione dei rischi.

Pertanto, acquisita copia del documento, il R.L.S. dovrà effettuare un'analisi comparata tra quali decisioni ha preso l'impresa per migliorare le condizioni di sicurezza ed i pericoli e i rischi valutati dall'azienda riportando se il problema è stato analizzato correttamente.

Ovviamente, si dovranno compilare tanti modelli quante sono le realtà di lavoro nelle quali si articola l'azienda.

SCHEDA 2

N°	RISCHI PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI	VALUTAZIONE DEGLI INTERVENTI DI PROGRAMMAZIONE AZIENDALE	RISCHI PER LA SALUTE DEI LAVORATORI	VALUTAZIONE DEGLI INTERVENTI DI PROGRAMMAZIONE AZIENDALE	ASPETTI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI	VALUTAZIONE DEGLI INTERVENTI DI PROGRAMMAZIONE AZIENDALE
1	AREE DI TRANSITO		ESPOSIZIONE AD AGENTI CHIMICI		ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	
2	SPAZI DI LAVORO		ESPOSIZIONE AD AGENTI CANCEROGENI		COMPITI, FUNZIONI E RESPONSABILITA'	
3	SCALE		ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI		ANALISI, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	
4	MACCHINE		VENTILAZIONE INDUSTRIALE		FORMAZIONE	
5	ATTREZZI MANUALI		CLIMATIZZAZIONE LOCALI DI LAVORO		INFORMAZIONE	
6	MANIPOLAZIONE MANUALE DI OGGETTI		ESPOSIZIONE A RUMORE		PARTECIPAZIONE	
7	IMMAGAZZINAMENTO DI OGGETTI		ESPOSIZIONE A VIBRAZIONI		NORME E PROCEDIMENTI DI LAVORO	
8	IMPIANTI ELETTRICI		MICROCLIMA TERMICO		MANUTENZIONE E COLLAUDI	
9	APPARECCHI A PRESSIONE		ESPOSIZIONE A RADIAZIONI IONIZZANTI		DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE	
10	RETI E APPARECCHI DISTRIBUZIONE GAS		ESPOSIZIONE A RADIAZIONI NON IONIZZANTI		EMERGENZA, PRONTO SOCCORSO	
11	APPARECCHI DI SOLLEVAMENTO		ILLUMINAZIONE		SORVEGLIANZA SANITARIA	
12	MEZZI DI TRASPORTO		CARICO DI LAVORO FISICO		ALTRI RISCHI PARTICOLARI: <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____	
13	RISCHI DI INCENDIO ED ESPLOSIONE		CARICO DI LAVORO MENTALE			
14	RISCHI PER LA PRESENZA DI ESPLOSIIVI		LAVORO AI VIDEO TERMINALI			
15	ALTRI RISCHI PARTICOLARI: <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____		ALTRI RISCHI PARTICOLARI: <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____		Luogo _____	Data _____

ANNOTAZIONI DEL RLS

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI LAVORATORI SULLE CONDIZIONI DI LAVORO E DI SICUREZZA

Il R.L.S. deve essere in grado di utilizzare al meglio il giudizio che danno i lavoratori sulle loro condizioni di lavoro e sulla sicurezza.

Tale questo giudizio è tanto più importante se discusso in gruppo e se è arricchito dall'esperienza quotidiana di ciascun lavoratore.

I lavoratori sviluppano una serie di conoscenze e competenze basate sulla loro percezione ed esperienza lavorativa ed accumulano saperi di tipo individuale e collettivo.

Con ciò non si vuole affermare che essi siano sempre in grado di individuare tutti i tipi di pericoli e di rischi e di sostituirsi, quindi, ai responsabili o agli addetti alla sicurezza, ma si vuole dare forza all'opportunità per il R.L.S. e per l'azienda stessa di utilizzare quel valore insostituibile nel lavoro che è l'esperienza.

COMPILAZIONE INDIVIDUALE

La **Scheda 3** dovrà essere distribuita ai singoli lavoratori, con l'invito a restituirla compilata, o, ancor meglio, utilizzata in una discussione di gruppo usufruendo del diritto di assemblea.

COMPILAZIONE COLLETTIVA

Il modello viene compilato dal gruppo di lavoratori interessati e, dopo la discussione, si registra il giudizio emerso.

Nel modello sono riportati i fattori di rischio da considerare nella discussione/valutazione e una scala di valori numerici che vanno dallo 0 al 4.

I valori numerici attribuibili a ciascun livello di rischio sono:

0. (zero)

Va indicato esclusivamente nei casi in cui il fattore di rischio (es. gas, polveri, ecc.) è assente del tutto nell'ambiente di lavoro considerato e nelle materie prime, sostanze, prodotti utilizzati.

Non va assolutamente usato per indicare l'assenza di rilevazione o il giudizio contrastante circa l'entità del rischio presente.

1. (uno) Situazione soddisfacente

Il fattore di rischio è presente nella realtà di lavoro, ma a livelli trascurabili, tali da non presentare un problema, o le misure di prevenzione e protezione già adottate si sono mostrate efficaci.

2. (due) Situazione accettabile

La probabilità che il rischio si verifichi è rara e di lieve entità, in ogni caso le misure adottate di protezione e prevenzione sono sufficienti.

3. (tre) Situazione insoddisfacente

Il rischio esaminato pone problemi di una certa entità non ancora risolti, per cui si verificano frequentemente infortuni o l'esposizione al rischio è permanente.

4. (quattro) Situazione molto insoddisfacente

Si è in presenza di un rischio elevato di tipo continuativo che pone molti e gravi problemi alla salute e/o alla sicurezza delle persone.

Per alcune situazioni di esposizione non viene richiesto un giudizio quantitativo perché la sola presenza della sostanza o della fonte di pericolo fisico o chimico è essa stessa molto insoddisfacente e di alto rischio di malattia. In questi casi i lavoratori e il RLS devono solo barrare il sì o il no.

SCHEDA 3

SCHEDA INDIVIDUALE PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO		N°	Data						
Azienda									
Unità produttiva o di servizio									
Reparto, ufficio, esercizio commerciale, ecc.:									
FATTORI DI RISCHIO ORGANIZZATIVI									
PROBLEMI POSSIBILI	DOMANDE	SI	NO	VALUTAZIONE					
				0	1	2	3	4	
SALUTE E SICUREZZA	<input type="checkbox"/> Vengono osservate le misure di prevenzione e di sicurezza?								
	<input type="checkbox"/> Vengono registrati, gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali?								
ACQUISTO DI MACCHINE, ATTREZZATURE E PRODOTTI	<input type="checkbox"/> Prima dell'acquisto vengono valutate la sicurezza e la facilità d'uso di una macchina, attrezzatura di lavoro o prodotto?								
LAVORO CON DITTE TERZE	<input type="checkbox"/> I lavoratori di ditte esterne sono informati e pienamente consapevoli dei rischi e delle misure precauzionali di sicurezza?								
ODINE E PULIZIA	<input type="checkbox"/> C'è uno specifico luogo di conservazione per ciascun materiale?								
	<input type="checkbox"/> I luoghi di lavoro vengono puliti regolarmente?								
INFORMAIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI	<input type="checkbox"/> I lavoratori sono adeguatamente formati e informati sui rischi?								
	<input type="checkbox"/> Sono disponibili i dispositivi di protezione individuale?								
	<input type="checkbox"/> Viene effettuata regolare manutenzione dei DPI?								
	<input type="checkbox"/> E' stata fornita una adeguata informazione e formazione, ai lavoratori, sull'utilizzo dei DPI?								
EMERGENZE - PRONTO SOCCORSO	<input type="checkbox"/> I lavoratori vengono coinvolti nella scelta dei DPI?								
	<input type="checkbox"/> I lavoratori sono informati sull'azione da intraprendere nell'evenienza di incendio/esplosione, infortuni sul lavoro, emergenza, fuoriuscita di una sostanza pericolosa?								
	<input type="checkbox"/> Sono stati designati i lavoratori addetti al primo soccorso, alla prevenzione incendi e comunque alla gestione dell'emergenza?								
	<input type="checkbox"/> C'è un piano di emergenza?								
RISCHI CADUTE									
CADUTA DI PERSONE	<input type="checkbox"/> Esiste un rischio cadute, dovuto a passaggi ingombri, scivolosi, buche, pavimento bagnato, scale in cattive condizioni, impalcature in cattivo stato?								
CADUTA DI APPARECCHIATURE, MATERIALI, CARICHI	<input type="checkbox"/> E' possibile che carichi, apparecchiature, materiali, ecc. cadano durante il trasporto nel magazzino o nel cantiere di lavoro?								
INCENDIO E SCOPPIO									
INCENDIO	<input type="checkbox"/> L'incendio è considerato dall'azienda un fattore di rischio importante?								
	<input type="checkbox"/> L'attività rientra tra quelle soggette al rilascio del C.P.I.?								
	<input type="checkbox"/> Vi sono adeguate attrezzature antincendio?								

PROBLEMI POSSIBILI	DOMANDE	SI	NO	VALUTAZIONE					
				0	1	2	3	4	
INCENDIO	<input type="checkbox"/> Le strutture vengono compartimentate, quando necessario?								
	<input type="checkbox"/> Le vie di fuga sono tenute in ordine?								
	<input type="checkbox"/> Sono chiari i piani di evacuazione?								
	<input type="checkbox"/> Le vie di fuga sono in numero sufficiente?								
	<input type="checkbox"/> Il personale è stato sensibilizzato e formato alla prevenzione incendi?								
	<input type="checkbox"/> Sono identificabili i lavoratori addetti all'emergenza ed evacuazione?								
	<input type="checkbox"/> Vi sono accumuli di materiali sparso in azienda che possono innescare o alimentare incendi?								
	<input type="checkbox"/> Vengono impiegate apparecchiature che possano innescare l'incendio?								
	<input type="checkbox"/> Il riscaldamento principale e/o supplementare sono protetti contro l'incendio e rispondono ai requisiti di legge (bruciatori, caldaie, camini, ecc.)?								
	<input type="checkbox"/> Vi sono fosse utilizzate per la manutenzione?								
ESPLOSIONI	<input type="checkbox"/> Le esplosioni sono considerate un rischio di incidente possibile?								
	<input type="checkbox"/> C'è un compressore								
	<input type="checkbox"/> Vi sono recipienti in pressione?								
	<input type="checkbox"/> Nient'altro che può provocare esplosioni e scoppi?								
	<input type="checkbox"/> Le sostanze esplosive (E), infiammabili (F) e combustibili (O) vengono conservate separatamente?								
SALUTE									
MALATTIE PROFESSIONALI E INCIDENTI SUL LAVORO	<input type="checkbox"/> I dipendenti sono esposti a rischi per la loro salute??								
	<input type="checkbox"/> Agenti chimici (se SI indicare quali ed i rischi)								
	<input type="checkbox"/> Rischio di avvelenamento, asfissia, intossicazioni								
	<input type="checkbox"/> Rischio di malattie della pelle o dermatosi (eczema da contatto, allergie, ecc.)								
	<input type="checkbox"/> Inalazione di polveri (problemi respiratori: asbestosi, silicosi, bronchiti ecc.)								
	<input type="checkbox"/> Infezioni (agenti biologici) (epatite, tetano, ecc.)								
	<input type="checkbox"/> Agenti fisici (vibrazioni, rumore e microclima ecc.)								
	<input type="checkbox"/> Movimentazione Manuale di Carichi (disordini muscolo-scheletrici, dolori alla schiena, tendiniti, artrosi)								
	<input type="checkbox"/> Asma allergico (metalli, vernici...)								
	<input type="checkbox"/> Cancerogeni								
	<input type="checkbox"/> Utilizzo di Videoterminali per più di 20 ore medie settimanali								
	<input type="checkbox"/> Vi sono incidenti sul lavoro più frequenti? (Se SI Quali)								
	<input type="checkbox"/> Ferite o perdita di dita, tagli agli arti (cesoie, ecc.)?								
	<input type="checkbox"/> Pizzicature, schiacciamenti, ecc.								
	<input type="checkbox"/> Cadute								
	<input type="checkbox"/> Lombalgie, lesioni alla schiena								
	<input type="checkbox"/> Scottature - ustioni								
<input type="checkbox"/> Avvelenamenti o intossicazioni (saldature, vernici, solventi etc..)									
<input type="checkbox"/> Vi sono lavoratori con limitazioni o prescrizioni nel giudizio di idoneità lavorativa?									

PROBLEMI POSSIBILI	DOMANDE	SI	NO	VALUTAZIONE				
				0	1	2	3	4
LAVORO AL TERMINALE VIDEO	<input type="checkbox"/> Sono presenti lavoratori al videoterminale?							
	<input type="checkbox"/> I caratteri del video sono della giusta dimensione, contrasto e chiarezza?							
	<input type="checkbox"/> Sullo schermo vi sono sfarfallii o riflessi?							
	<input type="checkbox"/> Le postazioni di lavoro rispondono ai requisiti di ergonomia?							
PRONTO SOCCORSO	<input type="checkbox"/> C'è l'occorrenza per il pronto soccorso?							
	<input type="checkbox"/> E' presente durante tutti i turni di lavoro almeno un addetto al pronto soccorso addestrato ed esperto?							
SICUREZZA FISICA								
VIBRAZIONI DELL'INTERO CORPO	<input type="checkbox"/> Determinati lavoratori debbono rimanere seduti per lunghi periodi entro macchinari o veicoli?							
	<input type="checkbox"/> autocarri							
	<input type="checkbox"/> carrelli elevatori							
	<input type="checkbox"/> Altro							
	<input type="checkbox"/> Vibrazione trasmesse al pavimento dalle macchine?							
VIBRAZIONE MANO/BRACCIO	<input type="checkbox"/> Vengono usati attrezzi che espongono il lavoratore a vibrazioni (trapani, punzonatrici, ecc.)							
LAVORO E POSTURE DI LAVORO	<input type="checkbox"/> Viene svolto lavoro manuale pesante?							
	<input type="checkbox"/> Il Lavoro comporta posizioni di lavoro difficoltose?							
	<input type="checkbox"/> Curvi per lunghi periodi							
	<input type="checkbox"/> Azioni ripetitive							
	<input type="checkbox"/> Altro							
	<input type="checkbox"/> E' necessario maneggiare carichi pesanti?							
	<input type="checkbox"/> Sollevamento di carichi							
<input type="checkbox"/> Svuotamento/riempimento di bidoni e simili								
<input type="checkbox"/> Altro.....								
RUMORE	<input type="checkbox"/> Durante il ciclo lavorativo sono presenti elevati livelli di rumore?							
	<input type="checkbox"/> lance termiche							
	<input type="checkbox"/> martelli pneumatici							
	<input type="checkbox"/> macchinario rotativo							
	<input type="checkbox"/> aspiratori, aspirazione							
	<input type="checkbox"/> soffiatori							
	<input type="checkbox"/> presse, lavoro con lamiere metalliche, ecc.							
	<input type="checkbox"/> Altro.....							
<input type="checkbox"/> Il rumore copre i segnali di pericolo (per es. allarme antincendio)?								
CONTATTO COL CALORE	<input type="checkbox"/> Rischio di ustioni lavorando con sorgenti di calore quali:							
	<input type="checkbox"/> fiamme libere							
	<input type="checkbox"/> superfici calde							
	<input type="checkbox"/> liquidi / fumi / vapori / gas							
	<input type="checkbox"/> scarichi							
	<input type="checkbox"/> Altro.....							
	<input type="checkbox"/> Vengono usati DPI appropriati?							
<input type="checkbox"/> Viene evitata la presenza nelle vicinanze di personale non autorizzato?								
CONTATTO CON IL FREDDO	<input type="checkbox"/> Rischio di congelamenti, e simili lavorando con sorgenti di basse temperature quali:							
	<input type="checkbox"/> liquidi criogenici							
	<input type="checkbox"/> sorgenti fredde							
	<input type="checkbox"/> Altro.....							

PROBLEMI POSSIBILI	DOMANDE	SI	NO	VALUTAZIONE				
				0	1	2	3	4
AMBIENTE	<input type="checkbox"/> Vengono effettuati lavori in condizioni estreme?							
	<input type="checkbox"/> grande calore							
	<input type="checkbox"/> freddo							
	<input type="checkbox"/> pioggia							
	<input type="checkbox"/> correnti d'aria							
	<input type="checkbox"/> Altro.....							
ILLUMINAZIONE	<input type="checkbox"/> Vi è dappertutto una illuminazione adeguata ed appropriata (intensità, contrasto, tono di colore, ecc.)?							
	<input type="checkbox"/> Funziona l'illuminazione di emergenza?							
STRUTTURE COMUNI	<input type="checkbox"/> E' presente una mensa?							
	<input type="checkbox"/> Indicare il livello di pulizia							
	<input type="checkbox"/> Indicare il livello di comfort							
	<input type="checkbox"/> Indicare il livello di gradimento							
	<input type="checkbox"/> Sono presenti spogliatoi?							
	<input type="checkbox"/> Indicare il livello di pulizia							
	<input type="checkbox"/> Indicare il livello di comfort							
	<input type="checkbox"/> Indicare il livello di sicurezza							
	<input type="checkbox"/> Sono presenti lavatoi e strutture igieniche?							
	<input type="checkbox"/> Indicare il livello di pulizia							
	<input type="checkbox"/> Indicare il livello di comfort							
RADIAZIONI	<input type="checkbox"/> Gli impianti per il riscaldamento/raffrescamento sono installati e mantenuti in modo idoneo?							
	<input type="checkbox"/> Se vengono effettuate lavorazioni con impiego di radiazioni ionizzanti o non ionizzanti indicare quali?							
	<input type="checkbox"/> Taglio al plasma							
	<input type="checkbox"/> Saldatura							
	<input type="checkbox"/> Taglio laser							
	<input type="checkbox"/> Cannello ossiacetilenico							
	<input type="checkbox"/> Altro.....							
CAMPI ELETTROMAGNETICI	<input type="checkbox"/> Indicare se vengono effettuati lavori entro o con l'impiego di campi elettromagnetici?							
SICUREZZA MECCANICA								
PARTI MECCANICHE IN MOVIMENTO	<input type="checkbox"/> Sono protette le attrezzature con parti in movimento?							
	<input type="checkbox"/> Durante il funzionamento della macchina è possibile trovarsi in zona di pericolo?							
SICUREZZA DELLA MACCHINA E DELL'EQUIPAGGIAMENTO	<input type="checkbox"/> Per ogni attrezzatura è efficiente il pulsante di blocco?							
	<input type="checkbox"/> Viene fatta regolarmente la manutenzione al parco macchine?							
	<input type="checkbox"/> E' presente una zona saldatura?							
	<input type="checkbox"/> la separazione dalle altre macchine è efficace?							
	<input type="checkbox"/> l'impianto di aspirazione fumi è efficiente?							
	<input type="checkbox"/> il piano di lavoro è appropriato?							
	<input type="checkbox"/> Per determinati impianti o apparecchi sono effettuate le verifiche periodiche?							
	<input type="checkbox"/> Apparecchiature per il sollevamento con portata superiore ai 200kg							
	<input type="checkbox"/> Contenitori in pressione ed impianto a vapore							
	<input type="checkbox"/> Impianti elettrici di messa a terra							
	<input type="checkbox"/> Sono installati meccanismi di avvio accidentale delle macchine?							
	<input type="checkbox"/> Viene evitato ogni uso improprio delle attrezzature							
<input type="checkbox"/> La concezione del quadro di comando è sicura?								
<input type="checkbox"/> Tutti gli operatori delle macchine hanno ricevuto adeguato addestramento?								

PROBLEMI POSSIBILI	DOMANDE	SI	NO	VALUTAZIONE						
				0	1	2	3	4		
ATTREZZATURE NOLEGGIATE	<input type="checkbox"/> Le attrezzature noleggiate rispondono ai requisiti di sicurezza?									
	<input type="checkbox"/> Gli operatori hanno ricevuto adeguato addestramento per lavorare in sicurezza con le attrezzature noleggiate?									
SOLLEVAMENTO MECCANICO	<input type="checkbox"/> Le attrezzature (gru a ponte, paranchi, automezzi elevatori, catene, ganci, funi metalliche, funi, ecc.) sono mantenute in ordine?									
	<input type="checkbox"/> Gli operatori hanno ricevuto adeguato addestramento?									
MOVIMENTI NON CONTROLLATI	<input type="checkbox"/> E' possibile che del materiale, durante il trasporto e l'accatastamento, si muova senza controllo?									
	<input type="checkbox"/> Carichi che sbandano									
	<input type="checkbox"/> Carichi collocati in modo improprio									
	<input type="checkbox"/> Carichi accatastati che cadono									
	<input type="checkbox"/> Spruzzi, lampi, ecc.									
SUPERFICI PERICOLOSE	<input type="checkbox"/> Sulle superfici di lavoro c'è pericolo di tagliarsi?									
UTENSILI	<input type="checkbox"/> Le attrezzature di lavoro sono in buone condizioni (idonee, robuste, ecc.)?									
UTENSILI	<input type="checkbox"/> Gli utensili sono adatti al lavoro?									
	<input type="checkbox"/> Gli utensili vengono mantenuti in efficienza?									
	<input type="checkbox"/> Gli utensili vengono mantenuti puliti?									
	<input type="checkbox"/> Sono idonei gli equipaggiamenti di protezione?									
SICUREZZA DEI TRASPORTI										
TRASPORTI ESTERNI (SULLA VIABILITÀ PUBBLICA)	<input type="checkbox"/> Viene effettuato il trasporto di personale e di attrezzature sul posto di lavoro in modo sicuro?									
	<input type="checkbox"/> I conduttori degli automezzi e delle macchine operatrici hanno tutti le patenti di guida richieste?									
TRASPORTI INTERNI • carrelli elevatori • carrelli per pallet • macchine • autovetture • pick-up • autocarri • altro..... • lavoratori • clienti • visitatori • pedoni • ciclisti • altro..... • attrezzature • materiali	<input type="checkbox"/> Il carico/scarico viene gestito professionalmente ed effettuato sul posto?									
	<input type="checkbox"/> Il traffico viene organizzato? Vengono effettuati lavori in condizioni estreme?									
	Sono mantenuti in ordine i seguenti:									
	<input type="checkbox"/> Manto stradale									
	<input type="checkbox"/> Incroci e passaggi									
	<input type="checkbox"/> Segnaletica									
	<input type="checkbox"/> Visibilità									
	<input type="checkbox"/> Zone pericolose									
	<input type="checkbox"/> Ordine e pulizia									
	<input type="checkbox"/> Accesso									
<input type="checkbox"/> I carrelli elevatori sono non inquinanti e silenziosi, ecc.?										
<input type="checkbox"/> I conduttori dei carrelli sono sufficientemente addestrati?										
<input type="checkbox"/> Determinati mezzi di trasporto vengono usati impropriamente?										
<input type="checkbox"/> La merce trasportata viene convenientemente fissata?										
<input type="checkbox"/> I mezzi di trasporto sono in ordine?										
<input type="checkbox"/> Vi sono situazioni pericolose per effetto del sovraccarico dei mezzi di trasporto?										
<input type="checkbox"/> C'è separazione fra pedoni e traffico?										
<input type="checkbox"/> Il conduttore ha sufficiente visibilità?										
<input type="checkbox"/> Il veicolo può essere scaricato con facilità?										
POSTI AUTO PER IL PERSONALE E I VISITATORI	<input type="checkbox"/> Sono previsti dei posti auto per il personale e i visitatori all'interno dell'azienda?									

PROBLEMI POSSIBILI	DOMANDE	SI	NO	VALUTAZIONE				
				0	1	2	3	4
AUTORIMESSA E MAGAZZINO MATERIALI	<input type="checkbox"/> Le entrate/uscite dall'autorimessa e dal magazzino sono in ordine?							
	<input type="checkbox"/> Lo Spazio, la segnaletica ed i ricambi d'aria nell'autorimessa e nel magazzino sono idonei?							
	<input type="checkbox"/> E' possibile l'accumulo letale di CO ₂ ?							
	<input type="checkbox"/> L'autorimessa, il magazzino, le zone di traffico, ecc. sono mantenute in ordine e pulizia?							
AGENTI BIOLOGICI								
AGENTI BIOLOGICI: MICRORGANISMI • virus • batteri • muffe • parassiti	<input type="checkbox"/> Le possibili fonti di microrganismi vengono mantenute in efficienza, pulite e controllate ?							
	<input type="checkbox"/> gli impianti di condizionamento d'aria (uffici, ecc.)							
	<input type="checkbox"/> i locali comuni (cucine, mensa, servizi igienici, magazzino generi deperibili, ecc.)?							
	<input type="checkbox"/> Altro.....							
	<input type="checkbox"/> sono smaltiti gli oli da taglio?							
<input type="checkbox"/> sono tenuti sotto controllo gli elementi di proliferazione dei batteri?								
SICUREZZA CHIMICA								
EMISSIONE, DISPERSIONE, CONTATTO CON SOSTANZE PERICOLOSE RISCHIO DI ESPOSIZIONE	<input type="checkbox"/> Il Rischio è stato definito come:							
	<input type="checkbox"/> IRRILEVANTE?							
	<input type="checkbox"/> MODERATO?							
	<input type="checkbox"/> NON MODERATO?							
	<input type="checkbox"/> I dispositivi di protezione collettiva (aspirazioni) vengono utilizzati sistematicamente?							
	<input type="checkbox"/> Viene fatta una regolare manutenzione?							
	<input type="checkbox"/> I dispositivi di Protezione Individuale (DPI) vengono messi a disposizione ed effettivamente impiegati nell'azienda?							
	<input type="checkbox"/> Quanto segue viene attuato nella pratica e sistematicamente?							
	<input type="checkbox"/> informazione							
	<input type="checkbox"/> formazione							
<input type="checkbox"/> addestramento								
1. PRESENZA DI SOSTANZE	<input type="checkbox"/> C'è un registro inventario delle sostanze impiegate nell'azienda?							
	<input type="checkbox"/> Comprende le sostanze appartenenti alle otto categorie principali di pericolosità?							
	<input type="checkbox"/> oli: da taglio, minerali							
	<input type="checkbox"/> solventi: clorurati, altri							
	<input type="checkbox"/> prodotti per le pulizie: detersivi, ecc							
	<input type="checkbox"/> pitture, vernici a base di Pb, Cr, Cd, ecc.							
	<input type="checkbox"/> metalli pesanti, ecc.: Mn, Pb, Zn, Cd, Cr, Ni, Sn, Cu							
	<input type="checkbox"/> acidi: decapanti (ac. solforico, ac. nitrico, ac. cloridrico ecc)							
	<input type="checkbox"/> alcali: NaClO o candeggina							
	<input type="checkbox"/> fumi / gas CO, fumo, gas di scarico							
<input type="checkbox"/> vari								
2. PERICOLO DI INCENDI E SCOPPIO	<input type="checkbox"/> Sono presenti sostanze Esplosive Lettera (E)?							
	<input type="checkbox"/> Sono presenti sostanze estremamente e facilmente infiammabili Lettera (F+, F)?							
	<input type="checkbox"/> Sono presenti sostanze combustibili o che causano incendio Lettera (O)?							

PROBLEMI POSSIBILI	DOMANDE	SI	NO	VALUTAZIONE				
				0	1	2	3	4
3. PERICOLO PER LA SALUTE	<input type="checkbox"/> Sono presenti sostanze (molto) tossiche Lettera (T+, T)?							
	<input type="checkbox"/> Sono presenti sostanze nocive Lettera (Xn)?							
	<input type="checkbox"/> Sono presenti sostanze corrosive o intaccanti (ustioni chimiche) Lettera (Xi)?							
	<input type="checkbox"/> Sono presenti sostanze cancerogene?							
MISURE E I PRINCIPI GENERALI PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI CHIMICI	<input type="checkbox"/> E' idonea la progettazione ed organizzazione dei sistemi di lavorazione?							
	<input type="checkbox"/> Sono idonee le attrezzature fornite?							
	<input type="checkbox"/> Le misure di manutenzione sono adeguate?							
	<input type="checkbox"/> I turni degli operatori consentono al minimo l'esposizione?							
	<input type="checkbox"/> Il ciclo di lavorazione riduce al minimo la durata e l'intensità dell'esposizione?							
	<input type="checkbox"/> Sono adeguate le misure igieniche?							
	<input type="checkbox"/> Le sostanze presenti durante la lavorazione sono le minime indispensabili?							
	<input type="checkbox"/> Il metodo di lavoro è appropriato?							
	<input type="checkbox"/> Sono correttamente conservati i prodotti?							
	<input type="checkbox"/> Sono prontamente smaltiti i rifiuti?							
	<input type="checkbox"/> E' presente, durante le lavorazioni, una squadra di pronto soccorso?							
SICUREZZA ELETTRICA								
IMPIANTI	<input type="checkbox"/> I dispositivi installati nei quadri elettrici, sono dotati di indicazioni dei circuiti ai quali si riferiscono?							
	<input type="checkbox"/> E' possibile venire a contatto con elementi in tensione dell'impianto elettrico (morsettiere o conduttori nudi, quadri aperti, componenti danneggiati quali cavi, prese e spine, ecc.)?							
	<input type="checkbox"/> Gli interruttori differenziali vengono provati periodicamente per verificarne la funzionalità ?							
	<input type="checkbox"/> L'impianto di illuminazione di emergenza è in grado di entrare in funzione automaticamente in caso di black-out o guasto all'impianto ordinario ?							
	<input type="checkbox"/> I pulsanti di emergenza atti a togliere l'energia elettrica principale, funzionano correttamente?							

Luogo e data _____

Ovviamente la scheda, non essendo esaustiva, potrà comprendere altre cause che l'R.L.S. riterrà opportune per l'identificazione di tutte le cause di rischio.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

Anche se l'obiettivo della valutazione dei rischi così come definito dall'Art. 2. Comma 1 lettera q) comprende la prevenzione dei rischi professionali – e tale dovrebbe essere sempre il suo obiettivo primario – ciò non sarà sempre realizzabile in pratica.

Nei casi in cui **non è possibile** eliminare i rischi, essi devono essere diminuiti nella misura del possibile e si dovranno tenere sotto controllo i **rischi residui**.

Una volta individuati i rischi residui e scelte le priorità, perché si possa procedere ad ipotizzare le **misure di prevenzione**, vanno ricercate le cause dei rischi medesimi.

Analogo processo si dovrà seguire laddove si riscontrasse la necessità di passare a misure più efficaci di prevenzione, rispetto a quelle in atto.

Si sa che le cause di rischio sono spesso più di una e intrecciate fra loro. Senza escludere forme più raffinate, la **matrice a lisca di pesce** (detta anche matrice Ishikawa) può essere un efficace strumento a tale scopo.

Le relazioni **causa/effetto** sono la base della gestione di una organizzazione. L'obiettivo è l'effetto di una serie di cause.

In genere gli effetti vengono spesso confusi con le cause, e si corre subito agli effetti senza studiare bene le cause.

Se di fronte ad un inconveniente si domanda: **chi è stato?** si considera l'effetto.

Se ci si chiede: **perché è successo?** si considerano le cause.

Kuaouru Ishikawa dice che di fronte ad un inconveniente dovremmo domandarci quattro volte **PERCHE'**.

Inconveniente → **perché?** A → perché A? B → perché B? C → perché C?
A tal proposito ha ideato un diagramma che, **dato un effetto**, serve a conoscere **le cause**.

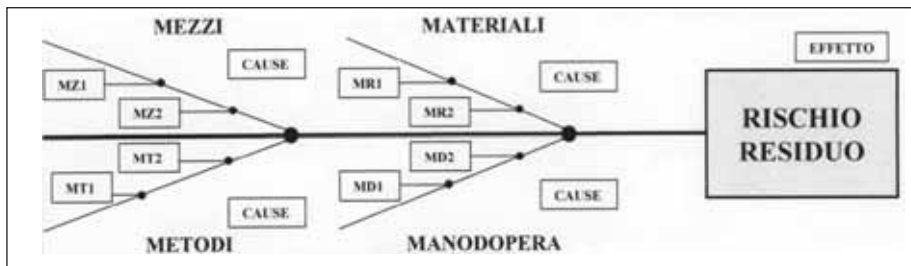


Figura 1 - Matrice causa-effetto "a lisca di pesce"

Con quattro **variabili-causa** (Materiali, Mezzi, Metodi e Manodopera), dette anche **le quattro M**, si prefigge di risalire a tutte le possibili cause. Ovviamente, come si può notare, le quattro ramificazioni principali si ramificano ulteriormente a ritroso fino al raggiungimento delle variabili-causa più remote.

Gli R.L.S., a questo punto, dovrebbero disporre anche di **precise indicazioni di priorità** da parte **dei gruppi di rischio**.

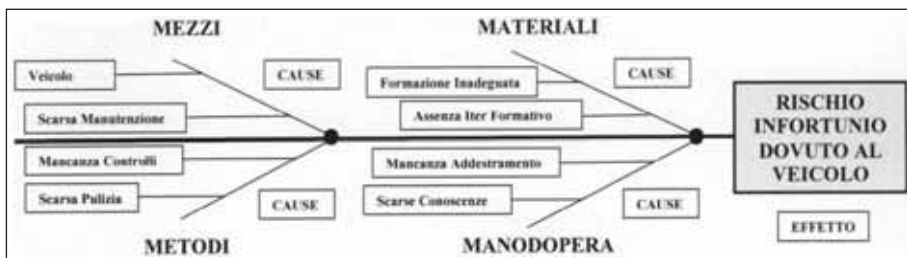
Pertanto è buona norma, in questa fase, concentrare temporaneamente l'attenzione solo sui rischi residui cui sia stata attribuito il maggior punteggio di priorità.

Non è escluso che, ricercando le cause del rischio prioritario, gruppi di lavoratori e rappresentanti si imbattono di nuovo in altri rischi, momentaneamente accantonati, questa volta in veste di causa del rischio principale: si saranno così individuate o meglio definite alcune relazioni che caratterizzano l'organizzazione del lavoro e le origini dei rischi.

L'articolata **mappa delle cause di rischio**, prodotta dal lavoro di gruppo con la *matrice a lisca di pesce*, sarà a sua volta il punto di partenza **per la progettazione delle misure** di prevenzione e per valutare quelle adottate dal datore di lavoro.

In una fase successiva, nell'ambito del programma di revisione, i rischi residui saranno nuovamente valutati e si considererà ulteriormente la possibilità di eliminarli o di ridurli ancora, probabilmente alla luce delle nuove conoscenze allora acquisite.

ESEMPIO



PASSO 1

Definire con precisione l'evento problema da analizzare ovvero è necessario mettere in relazione le diverse cause che possono avere determinato l'effetto.

Individuare le famiglie di cause:

MEZZI, METODI, MATERIALI, MANODOPERA, elencandone il più possibile.

Dettagliare ogni famiglia in rami principali e procedere sino a livello di dettaglio elementare.

Questo è possibile organizzando le cause per gruppi e studiando gli effetti e le contromisure.

PASSO 2

Costruito il diagramma dovranno essere esaminate criticamente le cause individuate allo scopo di:

- individuare le **cause più probabili**;
- individuare le **cause più importanti**.

Verificare se le cause più importanti individuate sono realmente quelle che influenzano l'effetto.

La probabilità e l'importanza sono da stabilire in base alla/e **SCHEDA 3**.

PASSO 3

Verificare se le cause più importanti individuate sono realmente quelle che influenzano l'effetto.

SCHEDA 4 Indicazione dei **flussi** e delle **fasi di lavoro** causa prioritaria di rischio.

FLUSSO	FASI	ORIGINI DEL PERICOLO				DOVE	COME hanno origine	QUANDO
		mez.	mat.	met.	man.			
Attività 1	1							
	2							
							
Attività 2	1							
	2							
							
.....	1							
	2							
							

Nota: mez. = **MEZZI**; mat. = **MATERIE** prime e materiali di consumo (oggetti in trasform.); met. = **METODI**; man. = **MANODOPERA**

SCHEDA SULLE OPINIONI DEL RLS RISPETTO AL SISTEMA DI PREVENZIONE AZIENDALE

Il **R.L.S.** dovrà formulare una sua opinione sul sistema di prevenzione adottato dall'azienda rilevando la coerenza fra l'organizzazione dell'impresa e la sicurezza.

Questo modello permette al **R.L.S.** di registrare il proprio giudizio su:

- applicazione delle norme di sicurezza;
- coerenza dei comportamenti;
- miglioramento dei sistemi di controllo e verifica;
- cambiamenti organizzativi e di procedure di sicurezza;
- cambiamenti delle relazioni e della circolazione delle informazioni.

Il **R.L.S.** deve mettere in relazione i problemi emersi dalla discussione dei lavoratori con alcuni dati oggettivi di riferimento quali i **valori limite di disposizione, le norme tecniche dell'UNI**, i limiti di esposizione previsti dalla **normativa, le norme antinfortunistiche** e di **igiene del lavoro** ecc. Questi dati potranno essere richiesti all'azienda o al Servizio di prevenzione e protezione o al medico competente in occasione delle riunioni di consultazione o della riunione periodica; possono essere richiesti anche al Servizio di prevenzione dell'ASL competente per territorio.

Il giudizio viene espresso con un valore numerico:

- 1: BUONO** (la situazione non crea problemi);
- 2: SUFFICIENTE** (ci sono problemi che si possono risolvere con interventi di aggiustamento e manutenzione; situazione da tenere sotto controllo);
- 3: SCARSO** (i problemi sono gravi e necessitano di interventi immediati).

SCHEDA 5	Opinione			Note	Riferimenti legislativi o altro
	1	2	3		
ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE					
integrazione della prevenzione nel sistema di gestione aziendale					
presenza di norme aziendali di sicurezza					
attività del responsabile del servizio di prevenzione					
limitazione del numero di lavoratori esposti					
obbligatoriamente a rischio					
priorità delle misure di protezione collettiva					
attività del medico competente					
accertamenti sanitari periodici					
cassetta di medicazione					
pronto soccorso					
piano antincendio					
piano di emergenza ed evacuazione					
informazione dei lavoratori					
informazione sui rischi specifici					
formazione dei lavoratori					
cartellonistica					
relazioni con il RLS					
SITUAZIONE DEI LUOGHI DI LAVORO					
organizzazione del lavoro					
manutenzione dell'ambiente					
pulizia					
stato dei pavimenti					
aree di transito					
scale					
passaggi					
segnaletica orizzontale					
ritmi di lavoro troppo elevati					
lavoro monotono ripetitivo con scarsi					
incentivi nei compiti					
cattiva collaborazione tra colleghi					
cattivi rapporti con i capi					
rischi di contaminazione dell'ambiente esterno					

SCHEDA 5 (Segue)

	Opinione			Note	Riferimenti legislativi o altro
	1	2	3		
MICROCLIMA					
temperatura					
umidità					
ventilazione					
RUMORE E VIBRAZIONI					
Impianti e macchine					
funzionamento					
sicurezze					
dispositivi di protezione collettivi					
manutenzione ordinaria					
manutenzione straordinaria					
sostituzione parti pericolose					
distribuzione dei DPI					
controllo dell'utilizzo dei DPI					
uso dei DPI (Indicare Quali)					
ATTREZZATURE					
funzionamento					
sicurezza					
manutenzione					
sostituzione attrezzi pericolosi					
distribuzione dei DPI					
controllo dell'utilizzo dei DPI					
uso dei DPI (Indicare Quali)					
MATERIE PRIME E SOSTANZE					
informazione sulla pericolosità delle sostanze					
informazione sulla corretta manipolazione					
sostituzione delle sostanze pericolose					
sistemi di aspirazione					
sistemi di protezione collettivi					
distribuzione dei DPI					
controllo dell'utilizzo dei DPI					
uso dei DPI (Indicare Quali)					
IMPIANTI GENERALI					
impianto elettrico					
impianto di riscaldamento					
impianto di climatizzazione					
impianto di compressione aria					
depurazione acque					
RISCHIO BIOLOGICO					
protezioni collettive					
protezioni individuali					
RADIAZIONI					
protezioni collettive					
protezioni individuali					
LAVORO D'UFFICIO					
videoterminali					
postazioni di lavoro (tavolo, sedia ecc.)					
abbigliamento					
riflessi					
tempi di lavoro					
pause					
AZIENDE APPALTATRICI ESTERNE					
applicazione norme di sicurezza					
informazione sui rischi causati dal lavoro					
coordinamento con l'appaltante					

PROBLEMI PRIORITARI DA CONDIVIDERE CON I LAVORATORI E DISCUTERE CON L'AZIENDA

Il **R.L.S.**, dovrà coinvolgere in maniera continuativa i lavoratori. Raccogliendo le informazioni emerse dalle discussioni, dovrà elencare i **PROBLEMI PRIORITARI** i quali saranno gli elementi da discutere con l'azienda.

Le priorità potranno essere problemi gravi presenti nell'ambiente di lavoro oppure azioni di maggiore semplicità che danno un segnale di volontà a intraprendere un percorso di modifica graduale che dovrà condurre sia al coinvolgimento sia ad una migliore preparazione dei lavoratori.

Elenchiamo alcuni principali parametri per decidere le priorità:

- 1) gravità del problema;**
- 2) il numero di lavoratori interessati;**
- 3) gli effetti sullo stato di salute (infortuni, malattie professionali, assenze per malattia troppo elevate);**
- 4) il livello di interesse dei lavoratori;**
- 5) la fattibilità a tempo breve;**
- 6) la difficoltà a trovare soluzioni;**
- 7) la possibilità di adottare soluzioni intermedie efficaci.**

Problemi prioritari da discutere con l'azienda.

SCHEDA 6

Ordine	Problema prioritario
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

ELEMENTI DI DISCUSSIONE IN OCCASIONE DELLA CONSULTAZIONE E DELLA RIUNIONE PERIODICA

Attraverso questa Scheda verranno illustrati degli elementi base necessari all'**R.L.S.** in modo tale da poter formulare delle proposte necessarie affinché siano migliorate le condizioni di lavoro e di sicurezza.

L'**R.L.S.** dovrà compilare tante schede quante sono le **PRIORITÀ** emerse dalla discussione con i lavoratori.

Inoltre, le decisioni da intraprendere da parte dell'**R.L.S.** dovranno essere subordinate alla reale fattibilità correlando sia gli obiettivi da raggiungere che i tempi di realizzazione delle azioni richieste.

Possibili elementi di discussione:

1) **Controllo e misurazione del rischio**

Richiesta di misurazioni o ricerche sulla presenza di un elemento fisico o di una determinata sostanza inquinante nell'ambiente.

2) **Eliminazione del rischio alla fonte**

Richiesta del cambiamento di una tecnologia vecchia o di una attrezzatura pericolosa.

3) **Riduzione del rischio alla fonte**

Richiesta di interventi che riducano il rischio direttamente sulle macchine, sulle attrezzature e nell'ambiente.

4) **Diminuzione della esposizione**

Proposte di modifica dell'organizzazione del lavoro come pause e rotazioni di mansione oppure la predisposizione di ripari per diminuire la possibilità di contatto fra la persona e la fonte del rischio.

5) **Dispositivi di protezione collettivi**

Proposte di interventi strutturali nell'ambiente (es.: ventilazione e aspirazione) o sui macchinari e le attrezzature (es.: ripari, silenziatori, illuminazioni localizzate, ecc.).

6) **Formazione**

Proposte finalizzate ad aumentare la capacità dei lavoratori ad operare in sicurezza e a diventane parte attiva e propositiva.

7) **Informazione**

Proposta di miglioramento delle azioni informative ai lavoratori in merito ai rischi legati all'utilizzo delle macchine, delle attrezzature, delle sostanze e composti, alle condizioni igienico ambientali e organizzative.

8) Dispositivi di protezione individuali

Sono i sistemi di protezione della persona per difenderla dal rischio residuo **DOPO** che siano stati attuati tutti gli interventi alla fonte. L'R.L.S. non dovrà **MAI** accettare che i D.P.I. siano **SOSTITUTIVI** degli interventi da effettuare alla fonte.

9) Controlli medici

Discussione con il Medico Competente del controllo dello stato di salute dei lavoratori.

L'R.L.S. dovrà effettuare le proposte articolate nel tempo allo scopo di ottenere risultati positivi rispetto agli obiettivi prioritari.

Pertanto, per ogni obiettivo prioritario il R.L.S. dovrà proporre più soluzioni dando anche dei termini precisi entro i quali esse dovrebbero essere attuate.

I termini temporali possono essere a:

Breve termine entro 3 mesi.

Medio termine fra 3 e 12 mesi.

Lungo termine oltre i 12 mesi.

SCHEDA 7

Riunione periodica del _____

Obiettivo prioritario N° _____

Descrizione dell'obiettivo _____

Soluzione proposta	A breve termine < 3 mesi (descrizione azioni)	Attuato?		A medio termine fra 3 e 12 mesi (descrizione azioni)	Attuato?		A lungo termine > 12 mesi (descrizione azioni)	Attuato?	
		SI	NO		SI	NO		SI	NO
Controllo e misurazione del rischio		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eliminazione del rischio alla fonte		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Riduzione del rischio alla fonte		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diminuzione dell'esposizione		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dispositivi di protezione collettivi		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formazione		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informazione		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dispositivi di protezione individuali		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Controlli medici		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In pratica il R.L.S., per ogni problema scelto come prioritario, fa una breve presentazione degli obiettivi che pensa di raggiungere e, nel riquadro di descrizione riporta le proposte e le azioni da intraprendere nei periodi temporali prefissati.

FAC SIMILI

Fac-Simile 1

VERBALE DI ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Luogo e Data elezioni	
Luogo e Data affissioni risultato	

N. LAVORATORI	
N. VOTANTI ATTIVI	

ELENCO CANDIDATI		
COGNOME	NOME	LISTA

COMPONENTI COMITATO ELETTORALE E SCRUTATORI	
Presidente	
Segretario Seggio	

Voti validi n.	Schede Bianche	Schede Nulle	Schede contestate	Totale Votanti

N. di preferenze riportate dai candidati			
COGNOME	NOME	N. VOTI	LISTA

Risulta/risultano eletto/i				
N°	COGNOME	NOME	N. VOTI	LISTA
1				
2				
3				

Eventuali note del comitato elettorale
--

Luogo e Data

La Commissione elettorale

Fac-Simile 2

VERBALE ELEZIONI RLS

Azienda/unità produttive			
Indirizzo	CAP	Città	

Totale numero addetti				
Uomini	Donne	Operai	Impiegate	Quadri

Composizione RSU eletta il:	
SIGLA SINDACALE	N°
FASTFERROVIE	
Fit-Cisl n.	
Filt-Cgil n.	
Uilt-Uil n.	
UGL n.	
.....	
TOTALE	

R.L.S. DA ELEGGERE: N°		
LISTA	ELENCO CANDIDATI	COMITATO ELETTORALE E SCRUTATORI

Data elezioni		Presidente		Votanti n.	
---------------	--	------------	--	------------	--

Voti ricevute dalle liste	
Lista	Voti validi n.
Tot. Validi	
Bianche	
Nulle	
Contestate	
Tot. votanti	

Luogo e Data

La Commissione elettorale

VERBALE DI DESIGNAZIONE

Azienda/unità produttive			
Indirizzo	CAP	Città	

Totale numero addetti				
Uomini	Donne	Operai	Impiegate	Quadri

Composizioni RSU eletta il _____

FAST Ferrovie n. _____

Fit-Cisl n. _____

Filt-Cgil n. _____

Uilt-Uil n. _____

UGL n. _____

Orsa n. _____

Totale n. _____

La RSU nella riunione del _____ ha designato Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (DLGS 81/2008) il/i seguente/i RSU:

N°	COGNOME	NOME	SIGLA SINDACALE
1			
2			
3			
4			
5			
6			

L'assemblea dei lavoratori per la ratifica dei designati è prevista per il _____

Firma Segretario RSU

VERBALE DI ASSEMBLEA

Il giorno _____ è stata convocata l'Assemblea dei lavoratori con all'ordine del giorno: designazione del/i RLS.

Presenti _____ Votanti _____ Favorevoli _____

Contrari _____ Astenuti _____

Data _____

RICHIESTA DI PERMESSI

Spett.le (Datore di Lavoro)

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, comunica di volere usufruire di un permesso retribuito, nell'ambito del monte ore annuo previsto per il/i RLS, di ore _____ per il giorno _____ dalle ore _____ alle ore _____ per:

- Adempiere a compiti di cui all'Art. 50, comma 1, lettere e) f) h) m) n) o) del Decreto Legislativo 81/2008;
- Poter accedere allo stabilimento/reparto _____

L'occasione mi è gradita per porgerle Cordiali saluti.

Luogo e Data _____

Firma del RLS

ESERCIZIO DEI DIRITTI DI INFORMAZIONE

Spett.le (Datore di Lavoro)

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza,

CHIEDE

nell'ambito delle proprie attribuzioni di cui all'Art. 50, comma 1, lettere, lettere b), h), m) e n) di essere informato se e quando è stata da Voi effettuata la Valutazione dei rischi, non essendo venuto a conoscenza dell'assolvimento di tale obbligo.

L'occasione mi è gradita per porgerle Cordiali saluti.

Luogo e Data _____

Firma del RLS

ESERCIZIO DEI DIRITTI DI CONSULTAZIONE

Spett.le (Datore di Lavoro)

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza,

CHIEDE

- nell'ambito delle proprie attribuzioni di cui all'Art. 50, comma 1, lettere, lettere b), h), m) e n) di essere informato in ordine alla Valutazione dei Rischi, già effettuata ed in merito al Documento di Programmazione delle Misure di Prevenzione.
- di essere consultato in ordine all'aggiornamento della Valutazione dei rischi relativa alle seguenti modifiche del processo produttivo:

1) _____

2) _____

3) _____

A tal fine segnala di aver individuato i seguenti rischi:

1) _____

2) _____

3) _____

L'occasione mi è gradita per porgerle Cordiali saluti.

Luogo e Data _____

Firma del RLS

RICHIESTA DI CONVOCAZIONE DELLA RIUNIONE PERIODICA

Spett.le (Datore di Lavoro)

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza,

CHIEDE

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

L'occasione mi è gradita per porgerle Cordiali saluti.

Luogo e Data _____

Firma del RLS

RICHIESTA DI DOCUMENTAZIONE

Spett.le (Datore di Lavoro)

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza,

CHIEDE

nell'ambito delle proprie attribuzioni di cui all'Art. 50, del DLgs 81/2008

- di avere una copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).
- di ricevere copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3³
- di ricevere la documentazione aziendale inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali.
- di ricevere le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza

L'occasione mi è gradita per porgerle Cordiali saluti.

Luogo e Data _____

Firma del RLS

ESERCIZIO DEI DIRITTI DI CONSULTAZIONE E INFORMAZIONE

Spett.le (Datore di Lavoro)

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza,

CHIEDE

nell'ambito delle proprie attribuzioni di cui all'Art. 50, del DLgs 81/2008

- di essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi
- di essere consultato preventivamente in merito alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva
- di essere consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione
- di essere consultato sulla designazione degli addetti al pronto soccorso
- di essere consultato sulla designazione degli addetti all'evacuazione dei lavoratori
- di essere informato sui dati relativi al medico competente

L'occasione mi è gradita per porgerle Cordiali saluti.

Luogo e Data _____

Firma del RLS

**LETTERA ALL'ASL/UFFICIO PREPOSTO VIGILANZA PER NOTIZIE SU
SOPRALLUOGO IN AZIENDA**

Spett.le Azienda Sanitaria Locale
Servizio di Prevenzione sul lavoro
p.c. Spett.le (Datore di Lavoro)

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante dei Lavoratori per la
Sicurezza dell'Azienda _____ Via _____, essendo venuto a conoscenza
che il Servizio in indirizzo ha effettuato una visita presso l'Azienda stessa

CHIEDE

di essere messo a conoscenza dei risultati di tale verifica ai sensi dell'art. 50, comma 1 lettera f del
DLgs 81/2008.

L'occasione mi è gradita per porgere Cordiali saluti.

Luogo e Data _____

Firma del RLS

LETTERA ALL'ORGANISMO PARITETICO PROVINCIALE

Organismo Paritetico Provinciale

p.c. Spett.le (Datore di Lavoro)

p.c. Altre Org. Sindacali, indirizzo

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante dei Lavoratori per la
Sicurezza Territoriale per l'Azienda _____ Via _____

CHIEDE ALL'ORGANISMO PARITETICO TERRITORIALE

di pronunciarsi in merito alla seguente controversia in materia di applicazione dei diritti di
rappresentanza, consultazione e formazione come previsto dall'art. 48 del DLgs 81/2008

Descrizione della controversia:

L'occasione mi è gradita per porgere Cordiali saluti.

Luogo e Data _____

Firma del RLS

LETTERA AL DATORE DI LAVORO PER SICUREZZA DITTA APPALTATA

Spett.le (Datore di Lavoro)

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

CHIEDE

se, in conformità all'art. 26 del DLgs 81/2008

- è stata verificata l' idoneità tecnico professionale dell'impresa appaltatrice e/o del lavoratore autonomo
- è stato acquisito il certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato
- sono state fornite agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente e sulle misure di prevenzione da adottare
- il lavoro dell'impresa appaltatrice può causare rischi aggiuntivi ai lavoratori della nostra azienda.

L'occasione mi è gradita per porgerle Cordiali saluti.

Luogo e Data _____

Firma del RLS

LETTERA ALLA RAPPRESENTANZA SINDACALE

Alla Rappresentanza Sindacale

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza segnala i seguenti problemi inerenti all'ambiente, alla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:

e chiede, pertanto, una riunione per esaminare le problematiche su esposte

L'occasione mi è gradita per porgere Cordiali saluti.

Luogo e Data _____

Firma del RLS

**LETTERA ALL'ASL/UFFICIO TECNICA DELLA SICUREZZA PER RICHIESTA DI
VERIFICA**

Spett.le Azienda Sanitaria Locale

Servizio di Prevenzione sul lavoro

Spett.le Servizio di Prevenzione e Protezione

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante dei Lavoratori per la
Sicurezza dell'Azienda _____ Via _____.

CHIEDE A CODESTO ORGANISMO DI VIGILANZA

di effettuare una verifica presso gli ambienti di lavoro della suddetta azienda

- in quanto ritiene che le misure di prevenzione e protezione adottate dalla stessa e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In particolare:

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

L'occasione mi è gradita per porgere Cordiali saluti.

Luogo e Data _____

Firma del RLS

RACCOMANDATA A/R

LETTERA AL MEDICO COMPETENTE

Spett.le Medico Competente

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante dei Lavoratori per la
Sicurezza dell'Azienda _____ Via _____.

CHIEDE LE SEGUENTI INFORMAZIONI:

- sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti i lavoratori;
- sui risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinico sanitari effettuati e sul significato degli stessi

Rammentandogli gli obblighi di legge, in particolare l'art. 50 del DLgs 81/2008 l'occasione mi è gradita per porgere Cordiali saluti.

Luogo e Data _____

Firma del RLS

BIBLIOGRAFIA


Edito da INAIL Direzione Provinciale di Bolzano “*Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*” (1° Edizione 2004).

Pier Toccagni, “*I soggetti della sicurezza nei luoghi di lavoro*” Manuale per la valutazione dei rischi, Edizioni Lavoro, 1997.

Virgilio Mannocci, “*La valutazione dei rischi*”, Edizioni Lavoro, Roma, 1996, p. 63.

La qualità totale, Il Sole 24 Ore Libri, Milano 1990.

	EMERGENZA	112
	CARABINIERI -pronto intervento-	112
	VIGILI DEL FUOCO -pronto intervento-	115
	EMERGENZA SANITARIA -pronto intervento-	118
	GUARDIA DI FINANZA -pronto intervento e numero di pubblica utilità-	117



**Per sostenere i tuoi cari
Termine Fisso Fondo Futuro,
la soluzione ideale
per chi vuole risparmiare, costruendo
un capitale da rendere disponibile
ad un beneficiario stabilito**

Prima di sottoscrivere leggere il Prospetto Informativo.
Eleggibile beneficiario: il beneficiario nominato per intero tutti i giorni vendita HDI Assicurazioni.
Autofinanziamento assicurazione di ogni Beneficiario. Per saperne di più visitate il sito www.hdi.it

Al tuo fianco, ogni giorno

HDI

ASSICURAZIONI