

## LE PRINCIPALI NORME DI PREVENZIONE \*

### indice

1. Premessa
2. Introduzione storica - le origini -
3. La Costituzione
4. Il codice penale e il codice civile
5. DPR 547/1955 - Prevenzione degli infortuni
6. DPR 303/1956 - Igiene del lavoro
7. DPR 164/1956
8. Legge 245/1963
9. DPR 185/1964 - D.Lgs. 230/95
10. DPR 1124/1965
11. Legge 300/1970
12. L.833/1978
13. Circolare 46/79, DPR 496/82 e 962/82
14. D.Lgs. 277/91
15. Il D.Lgs.626/94 e successive modifiche
16. Il D.Lgs 494/96 e successive modifiche

## LE PRINCIPALI NORME DI PREVENZIONE

### 1. Premessa

Prima di esaminare le principali norme relative a prevenzione e sicurezza, è utile fornire qualche cenno propedeutico per una migliore comprensione del testo: in particolare su come si distinguono e si formano le norme.

Il sistema giuridico è contraddistinto da una gerarchia delle fonti, ovvero vi sono norme che prevalgono su altre. Una norma (la norma è anche chiamata *legge* per antonomasia), ha vigore, ha forza, in quanto un'altra gliel'abbia consentito.

La **Costituzione** è la fonte della validità dell'intero ordinamento e quindi della legge ordinaria, e la legge ordinaria è la fonte del regolamento.

Alla base quindi di tutte le leggi vi è la Costituzione che, come si è detto, è il fondamento dell'intero edificio.

Quindi vengono in considerazione le **norme primarie**: **leggi ordinarie** (L.), **decreti legge** (D.L.), **decreti delegati**, e nell'ambito delle proprie competenze le **leggi regionali** (L.R.) e delle provincie autonome di Trento e di Bolzano.

Tra le **fonti secondarie**, che sono applicative delle prime e da esse scaturiscono, abbiamo: i **decreti ministeriali** (D.M.) e del **Presidente del Consiglio dei Ministri** (D.P.C.M.), i **regolamenti** esecutivi, le **norme tecniche** nazionali e internazionali, le **circolari**, ecc.

Infine abbiano norme non scritte come gli usi e la consuetudine.

Questo schema va integrato con la fonte normativa rappresentata dall'Unione europea (già denominata CEE) , che mediante trattati e accordi, ha il potere di emanare **direttive** (e anche regolamenti, raccomandazioni, pareri e decisioni) che devono essere recepite nell'ordinamento di ciascuno dei Paesi membri della comunità. Quindi nei tempi definiti nelle direttive stesse, ed adeguandole all'ordinamento esistente in ciascun Paese, queste norme europee diventano legge nei diversi Stati. Questo percorso viene denominato "**recepimento**" o "**attuazione**" delle direttive europee.

Le leggi sono prodotte dal Parlamento, che è l'organo legislativo, emanate dal Presidente della Repubblica, e rese pubbliche attraverso la Gazzetta Ufficiale. Normalmente entrano in vigore 15 giorni dopo la pubblicazione, nei casi diversi è la stessa legge che indica la sua entrata in vigore, immediata o posticipata.

Il Governo, che è l'organo esecutivo, può, per motivi di **urgenza e necessità**, ricorrere ai decreti legge. Questi provvedimenti hanno però bisogno di essere convertiti in legge dal Parlamento entro 60 giorni, pena la loro decadenza. Il Parlamento può, se non lo ritiene necessario, non convertire in legge un provvedimento del Governo, e lasciarlo decadere, o anche modificarlo tutto o in parte. Ultimamente vi è stata una inflazione di decreti legge (anche relativamente a situazioni non proprio urgenti e di necessità), conseguentemente non sempre il Parlamento ha avuto i tempi per esaminarli, e si è instaurata la cattiva prassi governativa di "reiterare", anche più volte, i decreti, ovvero ripresentarli alla scadenza dei 60 giorni.

Il Parlamento nell'esaminare una legge deve approvarla, con lo stesso testo, sia alla Camera che al Senato. Quindi se uno dei due rami del Parlamento, modifica il testo di una normativa, questa deve tornare o alla Camera o al Senato per l'approvazione definitiva.

In casi particolari il Parlamento può delegare il Governo alla predisposizione di determinate leggi. Si ricorre alla delega legislativa quando una materia è particolarmente vasta o di natura tecnica, e perciò non adatta ad essere discussa da una vasta assemblea. Per ogni decreto legislativo (D.Lgs.) è necessaria una specifica "**legge delega**" che indichi i contenuti e gli oggetti, ed i tempi entro i quali il Governo può esercitare questa attività legislativa.

L'**efficacia delle leggi** è definita :

1. dalla **gerarchia**, che come si è visto, definisce la supremazia della fonte primaria su quelle di ordine inferiore, che da quella traggono valore e che non possono modificare; tutte le leggi devono essere coerenti con la Costituzione - a verificare questa rispondenza vi è la Corte Costituzionale, che ha tra i suoi principali compiti quello di svolgere questo esame di legittimità, cancellando quelle norme che, in tutto o in parte, siano incostituzionali
2. dalla **successione cronologica**: a parità di gerarchia la norma successiva sostituisce quella precedente.
3. dalla **specialità**: le norme speciali modificano la disciplina della norma generale (anche se precedente).

Un caso esemplificativo: il D.Lgs. 626/94.

Esaminando il Decreto Legislativo n.626 del 19 settembre 1994, "Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro", che ci impegna notevolmente nell'applicazione dei suoi contenuti, abbiamo un buon esempio per illustrare quanto esposto e un'occasione per conoscerne la storia.

La Comunità europea tra il 1989 e il 1990 ha emanato importanti direttive in tema di salute e sicurezza. Fondamentale è la direttiva 89/391, detta "quadro" perché definisce i criteri generali della materia, mentre le altre si occupano di aspetti particolari quali: i luoghi di lavoro, le attrezzature di lavoro, i dispositivi di protezione individuale, la movimentazione dei carichi, l'uso di attrezzature munite di videoterminali, la protezione da agenti cancerogeni e da agenti biologici.

Con una apposita legge delega la n.142/92 il parlamento ha delegato il Governo a recepire una serie di direttive europee, tra le quali quelle relative alla salute e sicurezza (art.43). Da alcuni anni questa particolare delega è utilizzata allo scopo di recepire le direttive europee ed è denominata legge "Comunitaria". Il ricorso a questa delega avviene a causa della vastità delle materie trattate, e dei loro aspetti tecnici. Il Governo quindi attiva le strutture tecniche e specialistiche per la stesura dei testi. Nel caso delle direttive di prevenzione, l'onere del coordinamento è stato affidato al Ministero del Lavoro. Coinvolti erano numerosi ministeri, tra i quali la sanità e l'industria nonché di Grazia e Giustizia, e vari organi tecnici come l'Istituto Superiore di Sanità (ISS), l'Istituto Superiore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro (ISPESL). La proposta finale è stata fatta dal Ministero per il coordinamento delle politiche dell'Unione europea.

Nella fase di preparazione e stesura degli schemi di decreto il Ministero del Lavoro ha svolto varie audizioni (consultazioni) per acquisire informazioni e pareri. Successivamente è stato acquisito il parere delle Commissioni lavoro della Camera e del Senato. Anch'esse hanno svolto audizioni per registrare pareri e raccogliere indicazioni su un testo ormai quasi definitivo. In questa fase, come nella precedente, sono state introdotte modifiche improntanti anche grazie ad emendamenti presentati dalle forze sindacali, come dai tecnici e specialisti, nelle loro associazioni, e dalla Consulta Interassociativa per la Prevenzione, che hanno significativamente contribuito alla qualificazione del testo proposto.

Questa procedura di stesura e consultazione non essendo stata ultimata entro la delega stabilita, ha richiesto una proroga dei tempi (L. 146/94), grazie alla quale si è potuti arrivare a terminare l'iter previsto.

Infine il Presidente della Repubblica ha emanato il 19 settembre 1994 il Decreto Legislativo, ultimo giorno della delega, nella forma predisposta dalla relativa delibera del Consiglio dei Ministri del 16 settembre.

Questo è apparso in Gazzetta Ufficiale il 12 novembre (G.U. n.265, nel supplemento ordinario n.141) con il numero 626, il 27 novembre il decreto legislativo è entrato in vigore. Le scadenze previste, per alcuni obblighi, sono state il 1° marzo 1995 (a seguito di proroghe introdotte con DL658/94), e l'applicazione complessiva è stata fissata ad un anno dall'entrata in vigore (27 novembre 1995).

Quando in maniera abbreviata si richiama una legge bisogna riportarne il numero e l'anno: 626/94, mentre nelle direttive europee bisogna riportare prima l'anno e poi il numero: 89/391.

## **2. Introduzione storica. Le origini.**

Già nella seconda metà del secolo scorso cominciò a porsi il problema degli infortuni e malattie sul lavoro, che con lo sviluppo industriale si era enormemente ampliato. Dal punto di vista dello studio scientifico e medico dobbiamo ricordare come l'italiano Bernardino Ramazzini, padre della medicina del lavoro, già nei primi del settecento si dedicava alle patologie lavorative.

La prima legge del 1898 introdusse l'assicurazione obbligatoria, con il conseguente esonero della responsabilità civile del datore di lavoro, ovvero dell'obbligo di risarcire i danni, che era invece di competenza dell'ente assicuratore. L'attenzione era tutta indirizzata a riparare le conseguenze, ad intervenire sui danni derivanti dall'infortunio. La convinzione diffusa era quella che considerava il rischio come ineluttabile, legato al lavoro stesso e perciò ineliminabile, una sorta di fatalismo produttivo. Oggi la battaglia politica, e le nuove norme, puntano ad eliminare ogni rischio o quantomeno a controllare il rischio residuo, quindi a definire il lavoro come luogo dove i lavoratori possano evolversi e autorealizzarsi professionalmente e umanamente, quindi non più il lavoro come condanna biblica.

Nel 1899 fu emanato un regolamento per la prevenzione, che escludeva però le piccole aziende, i lavori nelle cave e miniere e le industrie di esplosivi. Solo nel 1927 sarà emanata una legge relativa all'igiene nel lavoro. Il codice penale del 1930 introdusse per la prima volta in Italia la sanzionabilità dell'inosservanza degli obblighi di prevenzione. Nello stesso periodo l'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) adottò delle "raccomandazioni" per la prevenzione degli infortuni, ma nel nostro Paese rimarranno inascoltate. Solo nel 1942 con l'emanazione del nuovo Codice Civile sarà introdotta una norma importantissima: l'articolo 2087, che ancora oggi è un punto di riferimento estremamente efficace, sul quale torneremo più avanti.

Sarà finalmente la Carta costituzionale nel 1948 a definire i principi per una completa tutela del lavoro.

La legislazione di prevenzione e sicurezza sul lavoro nasce nel periodo tra il 1955 e il 1965, ha due pilastri storici il D.P.R.547/55 e il D.P.R.303/56 e trae le sue fondamenta dalla Costituzione, che è tra le più avanzate d'Europa. Fa un salto di qualità con l'articolo 9 dello Statuto dei Lavoratori, che è lo spartiacque fra due periodi, quello della formazione del corpo normativo specifico, e quello che arriva sino ad oggi e che trova compimento nel D.Lgs.626/94.

Tre sono i punti da osservare: l'art. 2087 del Codice civile, l'art. 9 dello Statuto e appunto il 626/94, che tracciano una ideale linea evolutiva.

### 3. La Costituzione

Il legislatore costituente ha voluto dare massimo rilievo al **lavoro**, attribuendogli appunto valore costituzionale, e lo ha sancito innanzi tutto nell'**articolo 1**: "*l'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro*".

Il lavoro, e la sua tutela, è oggetto di altri importanti articoli, a partire dal diritto alla salute: l'**art. 32**, individua difatti la *salute come diritto fondamentale* dell'individuo, interesse della collettività e tutelato dallo Stato.

L'**art. 35**, afferma il dovere della Repubblica a *tutelare il lavoro in ogni sua forma e applicazione*, in particolare con la formazione, la crescita professionale, promuovendo e favorendo gli accordi e le organizzazioni internazionali che affermano e regolano i diritti del lavoro.

L'**art. 36** indica, per quanto è nostro interesse, che "*la durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge*" e che "*il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi*".

L'**art. 37** stabilisce che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti, e che le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare.

L'**art. 38** afferma il diritto del lavoratore ad avere *assicurati mezzi adeguati alle esigenze di vita, in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia*.

L'**art. 41**, che legittima l'iniziativa economica privata, le pone però dei limiti; difatti questa "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare *danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana*"; viene così dato rilievo nella Costituzione ai principi già affermati dall'art.2087 del codice civile.

### 4. Il codice penale e il codice civile

#### Il codice penale

Vanno considerati come importanti riferimenti, in materia di sicurezza del lavoro, tutte le norme del codice penale in materia di reati colposi (omicidio colposo e lesioni colpose) che sono applicabili anche nei casi di infortunio e malattia professionale.

In particolare citiamo l'**articolo 437**, "*Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro*". Viene punito il reato di pericolo, nel senso che punisce una condotta che crea una condizione pericolosa, indipendentemente dal verificarsi del disastro o

infortunio (da sei mesi a 5 anni). Se si verifica l'infortunio la pena è da 3 anni a 10 anni. Il fatto previsto è il mancato collocamento di impianti, segnali o altro destinati a prevenire disastri o infortuni, oppure la rimozione o il danneggiamento dei mezzi di prevenzione. Questi comportamenti, per rientrare in questa casistica, devono essere posti in essere con dolo. Vi deve essere la volontà di commetterli. Questa norma introdotta nel codice nel 1930, era stata applicata una sola volta fino al 1955, e ad oggi limitate sono le sentenze in tema. Certamente è difficile provare la volontà di omettere o rimuovere. La giurisprudenza ha però affermato che la consapevolezza può essere verificata dalle contestazioni degli ispettori o le richieste dei lavoratori o dei sindacati, rimaste inascoltate. Conseguentemente oggi anche dalle osservazioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

**L'articolo 451 "Omissione colposa di cautele o difesa contro disastri o infortuni sul lavoro".** Anche questo articolo punisce il reato di pericolo. Chiunque, per colpa, rimuove o rende inservibili apparecchi destinati ai soccorsi contro disastri o infortuni è punito con la reclusione fino ad un anno.

### *La nozione di dolo e di colpa*

Un delitto è doloso quando l'evento di danno o di pericolo, conseguenza dell'azione, è stato previsto e voluto come effetto dell'azione o omissione. E' colposo quando l'evento non è voluto e si verifica a causa di imperizia, negligenza, imprudenza o per inosservanza delle leggi, regolamenti, ordini e discipline.

### **Il codice civile**

**Art.2087.** Questa è una norma fondamentale e di carattere generale. E' il cardine di tutto il sistema che impone all'imprenditore l'adozione di tutte le misure necessarie al fine di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del dipendente. Rappresenta l'obbligo di adeguare l'organizzazione del lavoro, inteso in senso lato, alle innovazioni o modifiche che l'esperienza e la tecnica abbiano individuato come necessarie. Quando definito in questo articolo, però, non si esaurisce una volta per tutte adottando le misure necessarie, perché impone una verifica continua dell'organizzazione del lavoro ed un aggiornamento delle misure adottate o che bisogna adottare di fronte a nuovi impianti o lavorazioni. Al datore di lavoro è richiesta una diligenza che consideri: 1. *la particolarità del lavoro*, relativamente ai possibili rischi; 2. *l'esperienza*, in virtù di possibili pericoli già valutati in precedenza o di eventi già verificatisi; 3. *la tecnica* messa a disposizione dal progresso scientifico e dalle nuove conoscenze in materia di prevenzione, secondo il principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile (la c.d. fattibilità tecnologica). All'obbligo di sicurezza a carico del datore di lavoro corrisponde un vero proprio **diritto soggettivo** del lavoratore a condizioni sicure e non nocive. Da porre in evidenza, infine, il rilievo dato alla tutela della personalità del lavoratore, come sancito nella costituzione ed anticipato storicamente da questa norma.

### **5. D.P.R. 547/1955 - Prevenzione degli infortuni sul lavoro -**

Questo importante decreto nato nel 1955 si applica a tutte le attività alle quali sono addetti lavoratori subordinati, soci di società e di cooperative e gli allievi delle scuole, con alcune eccezioni (Ferrovie dello Stato, miniere, poste e telecomunicazioni, trasporti pubblici, navigazione marittima ed aerea.). I 406 articoli stabiliscono specificatamente e minuziosamente tutti i requisiti che devono avere i luoghi di lavoro, le macchine, gli

utensili, ecc. per garantire la sicurezza e prevenire gli infortuni e vietano tutta una serie di comportamenti pericolosi che generano rischi, come il divieto di intervenire sulle macchine in movimento per operazioni di manutenzione. Il D.P.R. 547/55 conserva ancora la sua validità, ed è stato aggiornato in alcuni articoli dal recente D.Lgs.626/94.

L'**art. 4** definisce gli obblighi del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti, nell'ambito delle rispettive competenze e attribuzioni. 1. Devono attuare le misure di sicurezza previste dal decreto, questo obbligo è tassativo nel senso che non possono essere sostituite da equivalenti, e le eventuali difficoltà di attuazione o il costo, non sollevano dalla responsabilità: una lavorazione si fa solo se è sicura e non pericolosa. 2. Devono rendere edotti i lavoratori dei rischi cui sono esposti e far conoscere le norme del presente decreto. 3. Disporre ed esigere che i lavoratori osservino le misure di sicurezza e usino i mezzi di protezione messi a disposizione.

#### *Responsabilità nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze.*

La dimensione dell'azienda è il presupposto perché si possa strutturare l'organizzazione in modo che i compiti siano distribuiti tra più persone, la divisione dei compiti deve rispondere ad effettive esigenze dell'impresa, e l'attribuzione delle funzioni deve essere accompagnata da poteri reali ed affidata a persona idonea a quella particolare funzione. Di conseguenza se la persona incaricata di determinati compiti, corrispondenti agli obblighi previsti nell'articolo 4, non ne è all'altezza, il delegante (datore di lavoro, presidente, amministratore delegato, ecc.) risponderà direttamente della mancata esecuzione di quanto stabilito, in quanto ha scelto una persona non adeguata. Il *dirigente* al quale fosse stato delegato l'obbligo di attuare le misure di sicurezza, risponderà solo in misura dei mezzi economici di cui è dotato per attuarli. In difetto di mezzi risponderà per la parte che lo riguarda: non aver segnalato o individuato gli interventi necessari per rendere sicura l'attività lavorativa. I preposti hanno l'obbligo di esigere che i lavoratori usino i mezzi di sicurezza messi a disposizione, e segnalare le eventuali situazioni pericolose. La mancata vigilanza o segnalazione rendono il preposto responsabile di un infortunio sul lavoro, anche in concorso con il dirigente e il datore di lavoro. L'obbligo di sicurezza grava su tutto l'ambiente di lavoro, non solo sull'attività lavorativa, quindi su qualunque luogo cui possa accedere un lavoratore, anche non per ragioni collegate alla sua mansione. Il dovere di sicurezza si estende anche alle ditte appaltatrici, quando la direzione lavori sia affidata al committente.

**Art. 6.** Stabilisce gli obblighi del lavoratore e sono: osservare le misure di sicurezza disposte dal datore di lavoro, usarle e segnalare la mancanza o inadeguatezza delle stesse e ogni altra situazione di pericolo, non rimuovere i dispositivi e non compiere operazioni o manovre pericolose a se ed agli altri, che non siano di propria competenza.

Gli argomenti trattati nel DPR 547/55 sono:

- la sicurezza degli ambienti , posti di lavoro e di passaggio (dall'art. 8 all'art.40)
- le norme generali di protezione delle macchine (dall'art.41 all'art.83)
- le norme particolari di protezione per determinate macchine (dall'art.84 all'art.167)
- i mezzi ed apparecchi di sollevamento, di trasporto e di immagazzinamento (dall'art.168 all'art.232)

- impianti e apparecchi vari (dall'art.233 all'art.266)
- impianti, macchine e apparecchi elettrici (dall'art.267 all'art.350)
- materie e prodotti pericolosi e nocivi (dall'art.351 all'art.373)
- manutenzione e riparazione (dall'art.374 all'art.376)
- mezzi personali di protezione e soccorsi d'emergenza (dall'art.377 all'art.388).

Con il D.Lgs.626/94 sono stati modificati gli articoli: **8** (vie di circolazione, zone di pericolo, pavimenti e passaggi), **11** (posti di lavoro e di passaggio e luoghi di lavoro esterni), **13** (vie e uscite di emergenza), **14** (porte e portoni); e parzialmente modificati (con l'aggiunta di un comma) gli articoli: **52**, **53**, e **374** relativi alle attrezzature di lavoro.

## **6. D.P.R. 303/56 - Igiene del lavoro -**

Il D.P.R. 303/56 tutela l'igiene del lavoro, si applica a tutte le attività che impieghino mano d'opera subordinata, comprese quelle esercitate dallo Stato, Regioni e Comuni ecc. Stabilisce gli obblighi dei datori di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori, similmente a quanto stabilito nel 547, con la differenza di fare riferimento non alle misure di sicurezza ma a quelle di igiene.

Esaminiamo alcuni degli aspetti più importanti di questa normativa.

Il capo I del titolo II "*ambienti di lavoro*", specifica quali requisiti debba avere l'ambiente di lavoro (dimensioni, ricambio d'aria, protetto dall'umidità, pulito), sancisce il divieto di adibire ad attività lavorativa locali sotterranei, a meno di una autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, motivata da necessità. I locali ed i passaggi devono essere ben illuminati (la legge fornisce i valori minimi indispensabili). Viene stabilita tutta una serie di indicazioni attinenti al clima, e fatto divieto di tenere, nei locali di lavoro o nelle loro adiacenze, depositi di immondizie o altro che possano risultare dannosi per i lavoratori e all'ambiente esterno.

Al capo II "*difesa dagli agenti nocivi*", sono dettate le regole per la custodia delle materie prime, dei prodotti o i dei rifiuti: in contenitori sicuri che riportino l'indicazione della sostanza contenuta. Le lavorazioni nocive e pericolose devono essere effettuate in locali separati e muniti di misure che impediscano la diffusione dei gas, vapori, ecc. Identicamente per quanto riguarda le lavorazioni che producono polveri, per le quali sono posti tutta una serie di accorgimenti. Vengono anche prese in considerazione le misure da attuare per evitare radiazioni nocive, radiazioni ionizzanti, rumore e scuotimenti (si veda però anche DPR 230/95 e D.Lgs. 277/91)

Il capo III "*servizi sanitari*" obbliga il datore di lavoro ad organizzare presidi sanitari, quando i dipendenti superino il numero di 25 (es. cassetta di pronto soccorso). E' d'obbligo la camera di medicazione nei casi in cui l'azienda, con più di 5 dipendenti, sia ubicata lontano dai servizi pubblici di pronto soccorso, e quando le lavorazioni presentino rischi di scoppio, asfissia, infezioni o avvelenamento. Gli articoli 31 e 32 prevedono la istituzione di posti di soccorso decentrati se l'azienda è molto grande, e le indicazioni relative al personale sanitario. L'art. 33 istituisce l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche, per le aziende in cui i lavoratori siano esposti all'azione di sostanze tossiche o



infettanti o comunque nocive, in relazione a determinate lavorazioni indicate nella tabella allegata. Al controllo devono sottoporsi sia i lavoratori adibiti alla particolare attività nociva, sia coloro che esplicano la loro attività nello stesso ambiente nocivo. In questi casi come, come nel caso di lavoratori addetti ad attività diverse da quelle tabellate, ma che li espongono a rischi della stessa natura, sono obbligatorie le visite mediche preventive e periodiche, secondo un giudizio espresso dall'ispettorato del lavoro.

Nel capo IV sono disciplinati gli aspetti relativi ai *servizi igienico-assistenziali*, come docce, latrine, refettori, spogliatoi e dormitori. E' previsto l'obbligo di dare notizia all'USL dei progetti di costruzione, modifica o ampliamento di locali per attività industriale che occuperà più di tre lavoratori. L'USL può dare prescrizioni, altrimenti, in caso di silenzio e dopo 30 giorni dalla notifica, l'imprenditore può dare inizio ai lavori (la L.833/78 ha attribuito alla USL le originarie competenze dell'ispettorato del lavoro).

Il D.P.R. si chiude con le norme relative agli ambienti agricoli e con le sanzioni penali.

Si nota un'ambizione di globalità come d'altra parte era riscontrabile nel D.P.R.547/55, in questo caso però i contenuti sono molto più generici, e ricorrono spesso espressioni come "convenientemente" o "per quanto possibile", e con una alta frequenza sono previste deroghe alle norme. Queste possono essere concesse dall'USL.

Il D.Lgs. 626/94 ha sostituito gli articoli: **7** (pavimenti, muri, finestre, ecc.), **9** (areazione dei luoghi di lavoro chiusi), **10** (Illuminazione naturale ed artificiale dei luoghi di lavoro), **11** (temperatura dei locali), **14** (locali di riposo), **37** (docce e lavabi), **39** (gabinetti e lavabi), **40** (spogliatoi e armadi per il vestiario), e parzialmente l'art.**20** (nuovi commi aggiunti) e l'articolo **6** (soppressa nel primo comma la parola industriali dopo -da destinarsi al lavoro nelle aziende-).

**7.** Sempre nel 1956 è stato emanato il **D.P.R.164/56** che contiene le norme relative alla prevenzione degli infortuni nelle costruzioni. E' composto da 80 articoli, alcuni di carattere generale (viabilità nei cantieri, protezioni dei posti di lavoro, cinture di sicurezza, ecc.), mentre specifiche disposizioni sono definite per i ponteggi, con particolari indicazioni inderogabili sui parapetti. Altre norme riguardano il trasporto del materiale, le armature, le demolizioni, e la verifica della stabilità delle strutture da demolire.

**8.** La **legge n.245/63** fu emanata a seguito dei problemi sorti con il diffondersi di casi di patologie conseguenti alla *esposizione a benzolo*, in particolare tra i lavoratori impiegati nei calzaturifici, e riguarda l'impiego di tale sostanza e altre analoghe ed è applicabile alle imprese private, alle attività esercitate dallo Stato e Enti pubblici, da artigiani e lavoratori a domicilio. La legge vieta l'uso di solventi contenenti il benzolo per sgrassaggio e pulizie in genere, nell'impermeabilizzazione dei tessuti, nei collanti per riparazione e fabbricazione di calzature. Per le altre lavorazioni sono contenute delle indicazioni di concentrazione massima di benzolo, toluolo e xilolo accettabili nelle colle, nei solventi, nei lavori di verniciatura, o lavorazioni che esigono l'uso di inchiostri contenenti benzolo. E' definito l'obbligo di indicare sui recipienti un'etichetta indicante la presenza delle sostanze tossiche, la loro percentuale e il teschio.

**9.** Il **D.P.R 185 del 13 febbraio 1964** che detta norme a salvaguardia dei lavoratori e della popolazione, contro i pericoli delle radiazioni ionizzanti derivanti dall'impiego pacifico dell'energia nucleare, rappresenta un altro importante tassello del mosaico normativo che in quegli anni si andava completando. Oggi questo D.P.R. è sostituito con il Decreto

Legislativo 230 del 17 marzo 1995, che ha recepito le direttive Euratom in materia (80/836, 84/467, 84/466, 89/641, 90/641 e 92/3). **Il presente decreto è stato interamente abrogato dall'art. 163, D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230.**

**10.** Questo importante periodo della formazione della normativa di prevenzione si chiude con il **Testo Unico** delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni il **D.P.R. 1124 del 30 giugno 1965.**

L'assicurazione comprende i casi di infortunio dai quali sia derivata la morte o una inabilità temporanea superiore ai tre giorni. Il datore di lavoro deve denunciare all'istituto gli infortuni non guaribili entro tre giorni, e lo deve fare entro due giorni da quando ne ha avuto notizia. In caso di morte deve darne notizia entro 24 ore. La denuncia di malattia professionale deve essere fatta entro 5 giorni successivi a quello in cui il lavoratore ha presentato il certificato medico. Il datore di lavoro deve denunciare l'infortunio, entro due giorni, alla locale autorità di Pubblica Sicurezza. In caso di decesso o per inabilità superiore a 30 giorni, l'autorità di P.S. deve far giungere al Pretore copia della denuncia.

Infine allegata al D.P.R. 1124/65 vi è la tabella delle malattie professionali riconosciute. Questa è stata aggiornata con il D.P.R. 336/94. La Corte Costituzionale ha riconosciuto la possibilità di dimostrare il rapporto causa effetto per malattie professionali non tabellate, e quindi ottenerne il riconoscimento (S. Corte Cost. 179/86)

### **11. Legge 300 del 20 maggio 1970.**

Con l'entrata in vigore dell'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori, si compie un significativo salto di qualità nella prevenzione. Quest'articolo riconosce alle rappresentanze dei lavoratori sia il diritto all'esatta applicazione della normativa, sia quello di promuovere ricerche e di elaborare ed attuare le misure per la più ampia tutela della salute psicofisica dei lavoratori. Si tratta di un rafforzamento in termini collettivi della posizione del lavoratore già tutelato come singolo dall'art.2087. Questo riconoscimento della autotutela dei lavoratori si esplica mediante una attività di controllo e vigilanza di quanto messo in atto dall'imprenditore ed un'attività propulsiva per l'attuazione di ulteriori misure. Difatti chi meglio dei lavoratori, che vivono ed operano in quella situazione, può *conoscere e valutare* la pericolosità ed i rischi di una lavorazione, di una macchina, o dell'organizzazione del lavoro nel suo complesso. L'ambiente di lavoro è stato tra i punti centrali delle rivendicazioni sindacali di quel periodo. Il rifiuto della "*monetizzazione*" del rischio, il controllo di tutti i fattori nocivi presenti nell'ambiente di lavoro, la "*validazione consensuale*", cioè la conferma o meno della tollerabilità dell'ambiente di lavoro e delle modifiche proposte da parte del "*gruppo omogeneo*" dei lavoratori, sono state le richieste e le conquiste del movimento sindacale di quegli anni.

Rispetto alla importanza e novità della norma non è sempre corrisposta una diffusa, reale e completa applicazione. L'articolo 9 è stato applicato al di sotto della sua potenzialità. In grado di rivoluzionare il sistema di prevenzione, è rimasto invece un riferimento nella contrattazione collettiva.

Il ricatto occupazionale degli anni '80 non ha certo aiutato i lavoratori ad usare l'articolo 9, anzi abbiamo notato come a partire dal 1986 siano aumentati gli infortuni sul lavoro, dopo esser costantemente calati a partire dal 1970, anno appunto del varo dello Statuto dei Lavoratori. E' solo attraverso l'esercizio dei diritti che questa norma ha stabilito, ripresi,

specificati ed ampliati nel D.Lgs.626/94, che si può arrivare a realizzare una più completa sicurezza sul lavoro.

**12.** Nel 1978 era intervenuta la *legge di riforma sanitaria* la **n.833 del 23 dicembre 1978**, che istituiva il Servizio Sanitario Nazionale. Aveva definito due cardini in questa materia: considerare unitariamente l'ambiente di lavoro e di vita e concentrare ogni sforzo sulla prevenzione, prevedendo a questo scopo un ampio sistema informativo. Al fondo vi era la corretta visione che il costo sociale della prevenzione, per quanto possa apparire, è sempre minore del costo complessivo relativo agli infortuni e malattie professionali. L'*art. 14* attribuisce alle USL competenza in materia di igiene e medicina del lavoro, prevenzione degli infortuni, prevenzione delle malattie professionali. L'*art. 20* definisce le attività di prevenzione, l'obbligo di comunicare i dati accertati nei luoghi di lavoro alle rappresentanze sindacali, indica l'eliminazione dei fattori di rischio, la formulazione di mappe di rischio, e obbliga le aziende a comunicare le sostanze presenti nel ciclo produttivo. Gli interventi di prevenzione all'interno degli ambienti di lavoro, relativi alla ricerca, elaborazione e attuazione di misure idonee a tutelare l'integrità dei lavoratori, sono effettuati d'intesa con le rappresentanze sindacali e i datori di lavoro. L'*art. 21* istituisce i servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro, oggi dopo il referendum separati tra agenzia ambientale e servizi sanitari. L'*art. 23*, con delega al governo, diede il battesimo all'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (I.S.P.E.S.L.). In questo quadro, tra l'altro, la riforma prevedeva l'emanazione di un nuovo testo unico in materia di sicurezza, per riordinare, unificare e innovare tutta la legislazione. Ne seguì una delega al governo, e fu poi istituita una commissione, rinnovata nella legislatura successiva, che nel 1986 presentò degli elaborati e concluse i suoi lavori. Nulla poi è stato fatto. Con il decreto legislativo 626 si è persa una buona occasione per arrivare al testo unico.

**13.** Altre norme di completamento sono state emanate successivamente. Ricordiamo: la **Circolare n.46 del 12 giugno 1979** "*Normativa di prevenzione contro i rischi derivanti dall'impiego delle ammine aromatiche*", che classifica le ammine aromatiche in tre gruppi di decrescente rischio (il primo quelle con evidenza cancerogena, il secondo quelle cancerogene su animali, il terzo tutte le altre), e indica i principi generali di prevenzione e le norme tecniche: misure organizzative, misure tecniche e misure procedurali. Interessante è l'approccio metodologico seguito, utile guida generale anche per molte altre situazioni.

Nel 1982 vengono emanate due interessanti normative: il **D.P.R 8 giugno 1982 n.496** "*Attuazione della direttiva CEE n.77/312 relativa alla sorveglianza biologica della popolazione contro il rischio di saturnismo*" e il **D.P.R. 10 settembre 1982 n.962** "*Attuazione della direttiva CEE n.78/610 relativa alla protezione sanitaria dei lavoratori esposti al cloruro di vinile monomero*".

**14. Il D.Lgs. 15 agosto 1991 n.277** "*Attuazione delle direttive n.80/1107/CEE, n.82/605/CEE, n.83/477/CEE, n.86/188/CEE e n.88/642/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro*"

Con questo unico decreto vengono recepite cinque direttive in materia di igiene del lavoro, oggetto sono le norme relative alla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da *esposizione* ad agenti chimici, fisici e biologici, gli agenti presi in considerazione sono: **piombo, amianto e rumore**. Alcuni articoli riguardano gli agenti nocivi in generale (articoli 4, 5, 6, 7, 8, e 9), con la sola esclusione delle radiazioni ionizzanti. Questi articoli trattano

delle misure di tutela, degli obblighi del datore di lavoro e di quelli dei lavoratori, del medico competente e dell'allontanamento temporaneo del lavoratore da un'esposizione a rischio. Vengono individuate una serie di misure di tutela che devono essere adottate dai datori di lavoro in tutti i casi di esposizione dei lavoratori a qualsiasi agente dannoso per la salute, come: la valutazione dei rischi, l'utilizzazione limitata dell'agente nocivo, la limitazione del numero dei lavoratori esposti, il controllo dell'esposizione dei lavoratori mediante la misurazione dell'agente, le misure da attuare (tecniche, di prevenzione e protezione collettiva e individuale, misure di emergenza ed igieniche), l'informazione dei lavoratori, il controllo sanitario e la tenuta dei registri specifici. Per la prima volta con questo decreto è stato introdotto nella legislazione italiana il concetto di livello di soglia di esposizione. Questo però non indica livelli assoluti di assenza o accettabilità dei rischi, ma è un riferimento ed una indicazione per gli interventi che devono essere mirati a ridurre al livello più basso il rischio presente. Questo decreto ha anticipato il successivo 626, che ha ampliato a tutti i fattori nocivi ed a tutti i settori i principi contenuti nel 277.

L'esperienza dell'applicazione ci ha evidenziato: 1. una generale cattiva e insufficiente valutazione dei rischi, connessi principalmente al rumore (con documenti molto spesso errati), 2. che l'obbligo della informazione e consultazione preventiva dei lavoratori in relazione in particolare a questa valutazione dei rischi, è stata largamente disattesa, o attuata solo formalmente.

## **15. Il D.Lgs. 19 settembre 1994 n.626**

Gli aspetti più importanti e le fondamentali innovazioni, tenuto conto che tutte le leggi precedenti rimangono in vigore (ad esclusione degli articoli esplicitamente cancellati), riguardano fondamentalmente i seguenti punti.

1. L'ampliamento a tutte le attività, grandi e piccole, pubbliche e private (dalle scuole, agli artigiani, alla siderurgia, agli appalti), della tutela prevista. La riproposizione della fattibilità tecnologica come chiave interpretativa dell'obbligo di adeguamento tecnologico che incombe sul datore di lavoro.
2. La partecipazione dei lavoratori nelle varie fasi della attività di prevenzione, in una logica di diritti/responsabilità, che pone al centro il ruolo dell'informazione e formazione di tutti i lavoratori, proprio perché si tratta di tutelare un diritto primario, individuale e indisponibile quale è la salute (sicurezza in senso oggettivo).
3. Gli aspetti dell'informazione e formazione di ciascun lavoratore, ovvero l'indicazione della indispensabile necessità della partecipazione di tutti i soggetti coinvolti all'attività di prevenzione, in una logica di concertazione in un sistema di procedure stabilite.
4. Il collocare l'attività di prevenzione tra i compiti connessi con la stessa attività imprenditoriale, fin dalla sua progettazione e pianificazione, in particolare il datore di lavoro deve elaborare un documento sulla valutazione dei rischi, nel quale si programma la specifica attività di prevenzione.
5. L'istituzione del **"Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza"**, che ha un decisivo ruolo nella prevenzione, ha la possibilità di accesso ai luoghi ed ai documenti, deve essere sempre consultato, può fare proposte e promuovere attività di miglioramento, e far ricorso alle autorità competenti (cfr. art 18 e 19)

6. L'istituzione del "servizio di protezione e prevenzione" aziendale, con precisi compiti e responsabilità, deve essere presente in tutte le attività e deve innanzi tutto collaborare con il datore di lavoro nell'analisi e gestione dei rischi.

7. Il rafforzamento del ruolo del medico competente e la sua estensione a tutte le realtà che presentano dei rischi.

8. Un nuovo e più incisivo ruolo dei servizi pubblici delle USSL.

9. Tutela specifica relativa alle direttive particolari recepite: luoghi di lavoro, uso delle attrezzature di lavoro, uso dei dispositivi di protezione individuali, movimentazione dei carichi pesanti, uso dei videoterminali, protezione da agenti cancerogeni e biologici.

### **"Luoghi di lavoro" artt. 30-31-32-33 - titolo II -**

In questa parte del D.Lgs. 626/94 è definito il "luogo di lavoro". Sono esclusi solamente i mezzi di trasporto, i cantieri temporanei o mobili, le industrie estrattive, i pescherecci ed i campi esterni all'area edificata di imprese agricole e forestali (le realtà escluse sono oggetto di altre direttive particolari).

Quindi si intendono comprese tutte le zone operative all'interno dell'area dell'impresa e/o dello stabilimento o dell'unità produttiva o di servizio, sia all'interno di edifici che nelle aree aperte, come zone di transito, cortili, piazzali, ecc. Non sono, difatti, infrequenti incidenti e infortuni dovuti a movimentazione interna a perimetri delle aree di lavoro.

Sottolineiamo che viene così colmata la lacuna relativa alle **lavorazioni che si svolgono in luoghi aperti**. I lavoratori quindi dovranno essere "per quanto tecnicamente possibile" protetti dagli agenti atmosferici, da emissioni sonore o da agenti nocivi (gas, vapori e polveri), e che sia loro possibile abbandonare rapidamente il posto di lavoro in caso di pericolo, o possano essere rapidamente soccorsi.

E' previsto, in tutti i luoghi di lavoro, il superamento delle barriere architettoniche, in particolare per le porte, le vie di circolazione, le scale, le docce, i gabinetti, e i posti di lavoro direttamente usati da lavoratori portatori di handicap.

Vengono aggiornati alcuni articoli del DPR 547/55 e del DPR 303/56.

L'entrata in vigore di quanto previsto in questo titolo II è definita nel 1 marzo 1995, per i luoghi utilizzati dopo il 27 novembre 1994, e nel 1 gennaio 1996, per i luoghi di lavoro già utilizzati prima del 27 novembre 1994.

### **"Uso delle attrezzature di lavoro" artt. dal 34- al 39 - titolo III -**

E' importante sottolineare l'estensione della definizione di attrezzature, difatti si intendono per "attrezzature di lavoro" qualsiasi macchina, apparecchio, utensile o impianto senza esclusione alcuna.

Inoltre il campo di applicazione non è limitato all'attività produttiva, ma è esteso ad ogni altro settore lavorativo (servizi, terziario, ecc.).

L'utilizzo delle attrezzature comprende, oltre l'impiego, anche la messa in servizio o fuori servizio, il trasporto, la riparazione, la trasformazione, la manutenzione, lo smontaggio e la pulizia. Operazioni che sono spesso causa di infortuni, ma di cui non sempre vengono considerati i rischi.

Viene introdotto il concetto di "zona pericolosa" che corrisponde a qualsiasi zona in cui il lavoratore è esposto a rischio per la propria sicurezza e salute.

Modificando, tra gli altri, l'articolo 20 del DPR 303/56, viene definito che un'attrezzatura "**deve** essere munita degli appropriati dispositivi" per eliminare i pericoli conseguenti ad emanazione di gas, vapori o liquidi.

I lavoratori devono essere informati e formati adeguatamente per usare le attrezzature in modo idoneo e sicuro, per se e per gli altri.

#### **"Uso dei dispositivi di protezione individuale" artt. dal 40 al 46 - titolo IV**

Si afferma innanzi tutto il primato della prevenzione collettiva, che significa ad esempio che l'adozione del mezzo individuale va motivata tecnicamente, con una relazione scritta, accessibile ai servizi vigilanza ed ai lavoratori, in pratica essere parte della valutazione dei rischi (alla quale il datore di lavoro è obbligato) e del relativo documento.

L'utilizzo quindi del DPI (Dispositivo di Protezione Individuale), è necessario quando i rischi non possono essere evitati da misure tecniche di prevenzione, da mezzi prevenzione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro.

I DPI devono essere adeguati ai rischi da prevenire e non comportare un rischio maggiore, e inoltre va posta l'attenzione all'ergonomicità e all'eventuale disagio nell'utilizzo, ad esempio nella durata dell'uso di otoprotettori (cuffie, inserti, ecc.) o di maschere.

E' indispensabile, oltre ad una informazione preliminare e comprensibile, una formazione adeguata, e se necessario un'addestramento specifico.

Per l'individuazione dei DPI necessari si possono utilizzare gli allegati,

III : schema indicativo dei rischi,

IV : elenco indicativo dei DPI,

V : attività per le quali è necessario mettere a disposizione i DPI.

#### **"Movimentazione manuale dei carichi" artt. 47-48-49 - titolo V-**

Molti infortuni, assenze ed invalidità, sono generati dalla movimentazione manuale di carichi, tutti i settori produttivi, o di servizio, possono essere interessati da queste norme di prevenzione per i rischi dorso-lombari. Difatti i carichi non sono solo pesi inanimati (pacchi, casse, quarti di bua, sacchi, ecc.) ma possono anche essere persone, e quindi riguardare i servizi sanitari e di assistenza.

Tra le azioni previste come movimentazione non vi è il solo sollevamento ma anche la spinta e tiro di carichi.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di verificare la possibilità di evitare queste movimentazioni manuali, attraverso attrezzature meccaniche (sollevatori per esempio) o soluzioni tecnologiche adatte.

Quando questo non è possibile il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie come la rotazione dei compiti.

Viene stabilita l'obbligatorietà della sorveglianza sanitaria mirata, affidata al medico competente. L'informazione, oltre al peso del carico, deve riguardare le modalità della corretta esecuzione delle operazioni di movimentazione.

Viene fatto riferimento all'allegato VI che definisce le caratteristiche del carico, lo sforzo fisico richiesto, le caratteristiche dell'ambiente di lavoro.

### **"Uso di attrezzature munite di videotermini"** artt. dal 50 al 59 - **titolo VI** -

Emerge un primo importante dato di valutazione rappresentato dalla concezione del posto di lavoro, visto come insieme unitario, questa è una concezione innovativa che valorizza un approccio che considera la figura del lavoratore come centrale. L'analisi dei posti di lavoro si configura di tipo ergonomico, come prevenzione dei rischi conseguenti il rapporto visione-lavoro (per esempio caratteristiche dell'illuminazione) e i problemi collegati a reazioni di stress e di affaticamento fisico o mentale.

Si definisce lavoro con videoterminale quella prestazione continuativa per quattro ore giornaliere, per tutta la settimana lavorativa. Questa limitativa definizione va comunque raccordata con l'art.3 lett.(f, che prevede "il rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo". Quindi i posti di lavoro informatizzati, a prescindere dalla durata dell'attività giornaliera, devono rispondere a requisiti di ergonomia.

Si sancisce il principio che il lavoro con videoterminale deve essere interrotto periodicamente con pause, in particolare **l'articolo 54 affida alla contrattazione la durata e il numero delle pause**, e comunque almeno una di 15 minuti ogni 120 di lavoro. Queste pause sono parte integrante dell'orario di lavoro, non sono cumulabili alle interruzioni di inizio e fine turno, e devono essere esclusi i tempi di risposta del sistema elettronico.

La consultazione, l'informazione e la formazione sono elementi fondamentali e fortemente riaffermati in questo titolo.

### **"Protezione da agenti cancerogeni"** artt. dal 60 al 72 - **titolo VII** -

Per agente cancerogeno si intende una sostanza o un preparato etichettato con la sigla R45 "può provocare il cancro", o R 49 " può provocare il cancro per inalazione".

Quindi è necessario conoscere la normativa sulla etichettatura, avere dimestichezza con le etichette e con le schede di sicurezza delle sostanze o i preparati pericolosi.

Ricordiamo che l'etichetta è obbligatoria in tutti i prodotti commercializzati, e recentemente anche la relativa scheda di sicurezza (DM 28 gennaio 1992).

L'etichetta è composta da un simbolo (teschio, croce, fiamma, ecc.) e da sigle che identificano specifici rischi, classificati con semplici frasi e riassunti in numeri, ai quali è premessa la R di rischio. Altri numeri, distinti da una S, sono i così detti consigli di prudenza (per esempio S 22="non respirare le polveri ").

In questo titolo viene definita una rigorosa gerarchia di azioni da compiere rispetto alle sostanze cancerogene.

Si parla prioritariamente di evitare o sostituire gli agenti cancerogeni, e solo successivamente e se la prima azione non è tecnicamente possibile, si può provvedere affinché l'utilizzazione avvenga in un sistema chiuso. Alla fine della gerarchia di azioni, quando non è tecnicamente possibile il ciclo chiuso, si deve provvedere affinché il livello di esposizione sia ridotto al più basso valore tecnicamente possibile. Vediamo quindi il ripetersi, per i tre livelli, del limite prevenzionale definito dalla fattibilità tecnica, e non da altre variabili, economiche per esempio.

La valutazione del rischio, quando non è possibile eliminare l'agente cancerogeno deve esse

re molto penetrante e specifica.

Nel documento elaborato per la valutazione dei rischi, il datore di lavoro deve considerare con particolare attenzione le caratteristiche della lavorazione, i quantitativi degli agenti cancerogeni e la loro concentrazione, e la capacità di questi di penetrare nell'organismo per le diverse vie di assorbimento.

Il documento deve comprendere: le attività lavorative coinvolte, i quantitativi degli agenti cancerogeni, il numero dei lavoratori coinvolti, le misure protettive e preventive applicate, le indagini svolte e le sostanze sostitutive eventualmente utilizzate.

Le misure che il datore di lavoro deve applicare sono: stoccare quantità minime di agenti cancerogeni (non superiori alle necessità produttive), limitazione dei lavoratori esposti, anche isolando aree, programmazione e sorveglianza delle lavorazioni in modo da **non avere emissioni**, procedure in caso di emergenza, pulitura dei locali e degli impianti.

Deve essere assicurata la fornitura di indumenti idonei da riporre in maniera separata (doppi armadietti).

Punto cardine della sorveglianza sanitaria dei lavoratori sono i registri di esposizione e le cartelle sanitarie, che devono esser costantemente aggiornati, e conservati oltre il periodo lavorativo, Questo perché il periodo di latenza e sviluppo di tumori può essere di 20-30 anni dopo l'esposizione.

L'informazione e la formazione, sempre importante, in questo settore è decisiva per qualsiasi azione preventiva.

### **"Protezione da agenti biologici" artt. dal 73 all'88 - titolo VIII -**

Questo titolo colma una lacuna della legislazione vigente e prevede in modo esaustivo le modalità di lavorazioni e misure di sicurezza per le diverse attività che comportano rischi da agenti infettanti.



Innanzitutto vengono date le definizioni di: agente biologico, microrganismo e coltura cellulare, nonché la classificazione di questi agenti biologici in quattro gruppi, sulla base di criteri che tengono conto della probabilità di insorgenza di malattia, della sua gravità, della sua possibile propagazione e della disponibilità di efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

La classificazione è graduata gerarchicamente dalla prima classe, la meno pericolosa, alla quarta, che rappresenta la classe più pericolosa - agenti biologici che possono provocare malattie gravi con pericolo di propagazione nella comunità e non presenza, di norma, di efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

E' prevista la notifica all'organo di vigilanza delle attività che comportino l'uso di agenti biologici dei gruppi due e tre, questa responsabilità è a carico del datore di lavoro.

Per il quarto gruppo è invece necessaria l'autorizzazione del Ministero della Sanità.

Gli obblighi più rilevanti del datore di lavoro riguardano la valutazione dei rischi, le misure tecniche, organizzative e procedurali, e le misure igieniche.

Sono previste delle specifiche misure per i servizi sanitari e veterinari, per i laboratori e per i processi industriali secondo quanto previsto negli allegati XII e XIII.

Sono definite le procedure per le situazioni di emergenza, quando si verificano incidenti che possono provocare la dispersione nell'ambiente di un agente biologico appartenente ai gruppi 2, 3 e 4. I lavoratori devono immediatamente abbandonare la zona interessata, e tempestivamente il datore di lavoro deve informare l'organo di vigilanza, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed i lavoratori, sulle cause dell'incidente, le misure adottate o che intende adottare per porre rimedio alla situazione.

In aggiunta a quanto già definito nel titolo I, in merito alla informazione e formazione, vengono dettate delle norme specifiche che comprendono, tra l'altro, le procedure da seguire per la manipolazione degli agenti biologici del 4° gruppo, e la definizione delle modalità temporali secondo le quali l'informazione deve essere fornita. Tra le misure protettive particolari è prevista la messa a disposizione di vaccini e l'allontanamento temporaneo del lavoratore.

Gli addetti a lavorazioni con agenti biologici dei gruppi 3° e 4°, sono riportati in appositi registri degli esposti, che alla cessazione dell'attività dell'impresa vengono consegnati all'Istituto Superiore di Sanità e all'ISPESL. Vi è infine un registro dei casi di malattia o decesso a cura dell'ISPESL.

Il 19 marzo 1996 è stato emanato il Decreto Legislativo di modifica del D.Lgs.626/94, dando definitiva sistemazione alla materia.

I punti toccati dalle modifiche sono numerosi e prevalentemente di carattere tecnico.

E' stata definita una proroga relativa ai principali adempimenti ( per esempio la valutazione dei rischi, la nomina del medico competente e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, l'adeguamento e bonifica dei luoghi di lavoro) **al 1 luglio per le aziende a rischio e le grandi industriali (oltre 200 dip.) e 1 gennaio 1997 per le altre,**

I principali aspetti modificati sono i seguenti.

I Per la scuola e l'Università l'applicazione della normativa deve tener conto della loro particolarità rispetto al servizio espletato e quindi saranno emessi, entro sei mesi dalla pubblicazione del presente decreto, appositi decreti ministeriali (modificato art.1, c.2).

I Il datore di lavoro non può delegare gli obblighi: di valutazione del rischio, di individuazione delle misure di prevenzione, di redazione del piano di sicurezza, di designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, di autocertificazione (per le aziende sotto i 10 dipendenti) della avvenuta valutazione dei rischi (modificato art.1, nuovo comma 4 bis).

I Ridefinizione di datore di lavoro,

privato: titolare del rapporto di lavoro, o responsabile dell'impresa, o dell'unità produttiva, in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa;

pubblico: dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero funzionario senza qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto a un ufficio con autonomia gestionale. Entro 60 gg. dalla pubblicazione del presente decreto, le amministrazioni pubbliche dovranno individuare queste figure. (nuovo articolo 2)

I Unità produttiva: dotata di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale. (nuovo art.2)

I Contenuto del piano di sicurezza: relazione sulla valutazione dei rischi, individuazione delle misure di prevenzione conseguenti alla valutazione, programma di interventi per garantire "il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza" (nuovo art.4).

I Registro infortuni: obbligo per tutte le attività pubbliche e private, nel quale annotare assenze dal lavoro di almeno un giorno (nuovo art.4).

I Aziende familiari fino a 10 dipendenti: sono stati semplificati i soli adempimenti burocratici con l'esonero dalla stesura del documento di valutazione, pur rimanendo l'obbligo della valutazione dei rischi e della consultazione del RLS; vi è l'obbligo infine alla autocertificazione della avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e dell'avvenuto adempimento degli obblighi ad essa collegati, che deve essere inviata al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (nuovo art.4).

I Sicurezza negli edifici pubblici: sono a carico dell'amministrazione tenuta alla loro fornitura e manutenzione (nuovo art.4).

I Obblighi pubblica amministrazione: si intendono assolti, da parte dei dirigenti e funzionari preposti agli uffici e funzioni interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico (nuovo art.4).

I Coordinamento appalti: l'onere della promozione del coordinamento, degli interventi di prevenzione e protezione, tra le aziende a cui sono affidati lavori in appalto ricadono sul datore di lavoro committente (modifica all'art.7, nuovo comma 3).

I Obbligo del servizio di prevenzione nelle strutture ospedaliere e di cura: queste strutture sono aggiunte alle aziende a rischio per le quali è prescritto un servizio interno (modifica all'art. 8, nuovo comma 5).

I USL: è confermato il ruolo di informazione, assistenza e consulenza; per i soggetti sottoposti all'attività di vigilanza è preclusa la consulenza.

I Ispettorato del lavoro: con decreto ministeriale saranno individuate attività di controllo sull'applicazione della normativa di sicurezza, oltre alle aziende a grande rischio (nuovo art.23).

I INAIL: anche questo ente potrà svolgere attività di informazione, consulenza e assistenza (modificato l'art.24, nuovo comma 1).

I Commissione consultiva permanente: sono stati portati a otto (da quattro) i rappresentanti delle forze sindacali, ed altrettanto per gli imprenditori, con la partecipazione della piccola impresa (modifica all'art. 26).

I Luoghi di lavoro: adeguamento delle strutture **entro il 1 gennaio 1997**, se è necessaria la concessione edilizia o altre autorizzazioni, vi sono sei mesi dall'atto per ottemperare; in attesa dell'adeguamento, e previa consultazione del RLS, il datore di lavoro adotta misure alternative; in presenza di vincoli urbanistici o architettonici, sempre previa consultazione del RLS, il datore di lavoro adotta misure alternative autorizzate dall'organo di vigilanza; la larghezza delle porte viene portata da 90 a 80 cm. e per i luoghi utilizzati prima del 27 novembre 1994 la larghezza delle porte di uscita deve essere conforme alla concessione edilizia; deroghe all'altezza dei locali (3 m.) possono essere concesse dall'organo di controllo.

I Videoterminali: per la definizione di lavoratore viene confermata la dizione relativa alle 4 ore consecutive giornaliere dalle quali vanno dedotte le "interruzioni" (che sostituiscono le pause) per tutta la settimana lavorativa; per i posti di lavoro utilizzati anteriormente al 27 novembre 1994 l'adeguamento è fissato al **1 gennaio 1997**; l'allegato VII è stato arricchito dalle parti relative all'ambiente di lavoro e all'interfaccia elaboratore uomo (come era previsto nella direttiva europea).

I **Sanzioni**: sono poste a carico anche del dirigente sanzioni prima previste solo per il datore di lavoro, e sono state estese quelle per il preposto; per il lavoratore designato dal datore di lavoro a svolgere attività di antincendio, pronto soccorso, ecc., vi è l'obbligo dell'accettazione pena la nuova sanzione prevista (art.12, comma 3).

## **16. Il D.Lgs. 14 agosto 1996 n° 494**

L'evoluzione dei sistemi e dei metodi di lavoro nell'edilizia, verificatasi negli ultimi venti anni, ha portato notevoli cambiamenti nell'organizzazione delle relative attività produttive. Una specializzazione sempre più spinta delle attività, un'utilizzazione di materiali ed impianti tecnologicamente avanzati ed industrializzati, una utilizzazione maggiore di utensili, macchine ed attrezzature complessi, hanno posto la necessità che i lavoratori impiegati nei cantieri siano sempre più specializzati ed il loro utilizzo sia maggiormente tutelato. Con il D.Lgs. 494/1996 si sono create nuove e più articolate strutture organizzative per la "sicurezza".

Tale norma, infatti, prevede sia nuove figure professionali, sia una integrazione dei compiti e delle responsabilità delle figure quali **il committente e responsabile dei lavori, il coordinatore per la progettazione, il coordinatore per l'esecuzione dei lavori**, ancorché ulteriori obblighi dei datori di lavoro delle imprese appaltatrici ed esecutrici. Con tale norma si è introdotto così un sistema più avanzato ed aderente alle esigenze delle attuali forme di organizzazione del lavoro nell'edilizia e che ha determinato e determinerà importanti cambiamenti nel sistema di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Ad integrazione e modifica del D. Lgs. 494/1996 è stato emanato il D. Lgs. 19 novembre 1999, n. 528 in attuazione della direttiva 92/57/CEE in materia di prescrizioni minime di sicurezza e di salute da osservare nei cantieri temporanei o mobili.

*da "Il Manuale del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza" Coordinamento editoriale a cura del Dipartimento unitario Ambiente Salute e Sicurezza CGIL CISL UIL Lombardia - in collaborazione con SNOP Lombardia - Edizioni PERIPLO*