

prevenzione nei luoghi di vita e di lavoro

# Rapporti tecnici della Task Force D.Lgs 626/94 1995 - 1997

Vol. I

**DOSSIER**  
39

Regione Emilia-Romagna  
CDS Aziende USL Città di Bologna e Ravenna



**prevenzione nei luoghi di vita e di lavoro**

**Rapporti tecnici  
della Task Force D.Lgs 626/94  
1995-1997**

**Vol. I**

**DOSSIER  
39**

**Regione Emilia-Romagna  
CDS Aziende USL Città di Bologna e Ravenna**

**La redazione del testo e la selezione dei materiali sono a cura di:**

Marco Biocca	CDS - Aziende USL Città di Bologna e Ravenna
Milvia Folegani	Servizio Prevenzione Collettiva - Assessorato alla Sanità - Regione Emilia-Romagna
Leopoldo Magelli	CDS - Aziende USL Città di Bologna e Ravenna
Giuseppe Monterastelli	Servizio Prevenzione Collettiva - Assessorato alla Sanità - Regione Emilia-Romagna
Omar Nicolini	SPSAL - Dipartimento di prevenzione - Azienda USL di Modena
Adriana Pasquini	CDS - Aziende USL Città di Bologna e Ravenna
Beatrice Pedrelli	CDS - Aziende USL Città di Bologna e Ravenna

**Si ringraziano i componenti e i numerosi collaboratori che hanno partecipato ai gruppi specifici per il grande impegno dimostrato nella ricerca delle soluzioni tecnicamente più appropriate per assolvere alle delicate tematiche affrontate nelle attività intraprese dalla Task Force.**

Impaginazione a cura di: Federica Sarti      CDS - AUSL Città di Bologna e Ravenna

Stampa: Ravenna, settembre 1998

Copia del volume può essere richiesta a

*CDS - Aziende USL Città di Bologna e Ravenna  
via Gramsci 12 - 40121 Bologna  
tel. 051/6079933 - fax 051/251915  
e-mail: cdocsal@iperbole.bologna.it*

## Componenti Task Force (21-02-1995 - 31-12-1997):

Veliano Achilli	SPSAL AUSL di Rimini	(dal 21-2-1995 al 6-3-1996)
Mauro Albertini	SPSAL AUSL Città di Bologna	(dal 5-11-1997)
Adriano Albonetti	SPSAL AUSL Forlì	(dal 21-2-1995)
Claudio Arcari	SPSAL AUSL di Piacenza	(dal 21-2-1995)
Stefano Arletti	SPSAL AUSL di Modena	(dal 21-2-1995)
Marco Bartolomei	SPSAL AUSL Bologna Sud	(dal 21-2-1995)
Mara Bernardini	RER Ass. Sanità e Servizi Sociali	(dal 21-2-1995 al 6-3-1996)
Marco Biocca	CDS AUSL Città di Bologna e Ravenna	(dal 21-2-1995)
Adolfo Buzzoni	SPSAL AUSL di Ferrara	(dal 21-2-1995 al 15-7-1997)
Silvia Candela	SPSAL AUSL Reggio Emilia	(dal 21-2-1995 al 4-6-1997)
Rossana D'Arrigo	CDS AUSL Città di Bologna e Ravenna	(dal 21-2-1995)
Marialuisa Diodato	CDS / SPP Az. Ospedaliera S. Orsola Malpighi	(dal 21-2-1995)
Loris Fabbri	AUSL di Rimini	(dal 6-3-1996)
Avio Ferraresi	SPSAL AUSL Reggio Emilia	(dal 21-2-1995)
Milvia Folegani	RER Ass. Sanità e Servizi Sociali	(dal 28-1-1997)
Alberto Gerosa	SPSAL AUSL Bologna Sud	(dal 21-2-1995)
Giorgio Ghedini	SPSAL AUSL Bologna Nord	(dal 21-2-1995)
Enrico Gori	SPSAL AUSL di Modena / Consorzio dei Servizi	(dal 21-2-1995)
Mauro Grossi	SPSAL AUSL Reggio Emilia	(dal 4-6-1997)
Giovanni Lombardi	SPSAL di Piacenza	(dal 30-8-96)
<b>Leopoldo Magelli</b>	<b>CDS AUSL Città di Bologna e Ravenna</b>	<b>(dal 21-2-1995) - coordinatore</b>
Francesco Magnani	SPSAL AUSL di Parma	(dal 21-2-1995)
G.Pietro Mancini	AUSL di Imola	(dal 25-9-1997)
Paola Marchini	SPSAL AUSL Forlì	(dal 21-2-1995 al 16-10-1996)
Maurizia Mazzotti	SPSAL / SPP AUSL di Ravenna	(dal 21-2-1995)
Salvatore Minisci	SPSAL AUSL di Ferrara	(dal 21-2-1995)
Alfonso Montefusco	SPSAL AUSL Città di Bologna	(dal 6-3-1996 al 5-11-1997)
Giuseppe Monterastelli	RER Ass. Sanità e Servizi Sociali	(dal 6-3-1996)
Leonildo Morisi	CDS AUSL Città di Bologna e Ravenna	(dal 6-3-1996)
Omar Nicolini	SPSAL AUSL di Modena	(dal 21-2-1995)
G. Carlo Pasini	SPSAL di Cesena	(dal 16-10-1996)
Adriana Pasquini	CDS AUSL Città di Bologna e Ravenna	(dal 6-3-1996)
Roberto Poletti	SPSAL AUSL di Modena	(dal 4-6-1997)
Pietro Luigi Perazzo	SPSAL AUSL Imola	(dal 21-2-1995 al 6-3-1996)
Lauro Rossi	SPSAL di Ferrara	(dal 15-7-1997)
Aldo Rubino	SPSAL AUSL di Rimini	(dal 21-2-1995 al 7-3-1997)
Andrea Sirri	SPSAL / Serv. Med. Comp. AUSL di Cesena	(dal 21-2-1995)
Stefano Tolomei	SPSAL AUSL Parma	(dal 21-2-1995)
Paolo Tori	RER Ass. Sanità e Servizi Sociali	(dal 21-2-1995)
Daniele Tovoli	SSP Az. Ospedaliera Policlinico di Modena	(dal 6-3-1996)
Francesco Violante	PDS Az. Ospedaliera S. Orsola Malpighi	(dal 21-2-1995)
Alberto Zanotti	CDS / SPP Az. Ospedaliera S. Orsola Malpighi	(dal 21-2-1995 al 6-3-1996)



**Volume 1**

<b>Introduzione</b>	<b>Pag. ix</b>
<b>Cronologia del lavoro della Task Force 626/94 nel triennio 1995 - 1997</b>	<b>1</b>
<b>Sezione documenti</b>	<b>37</b>
Documento n. 1. <i>“Una Task Force per l’applicazione delle Direttive Europee sulla salute dei lavoratori (D. Legislativo 626/94)”</i> (gennaio 1995)	39
Documento n. 2. Circolare n. 10 Regione Emilia Romagna, Assessorato alla Sanità e Servizi Sociali <i>“Prime indicazioni per l’applicazione del Decreto Legislativo 626/94 per il miglioramento della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro”</i> (13/03/1995) con <i>“Prime linee di indirizzo per l’attuazione del Decreto Legislativo n. 626/94 di recepimento delle direttive CEE per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro”</i> , approvate dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome del 02/02/1995	47
Documento n. 3. Aree tematiche e sottogruppi di lavoro della Task Force 626/94 (21/02/1995)	65
Documento n. 4. Prime schede informative sul D.Lgs 626/94 (21/02/1995)	69
Documento n. 5. Modulo per la <i>“Richiesta di informazioni sul DLgs 626/94”</i> al SEDI (21/02/1995)	75
Documento n. 6. <i>“Gruppi di lavoro nell’ambito della Commissione Consultiva permanente ex art. 26 D.L.vo 626/94. Indicazioni esperti in rappresentanza delle Regioni”</i> , Regione del Veneto, giunta regionale (gennaio 1996)	77
Documento n. 7. <i>“Circolare applicativa, d’intesa fra l’Assessore al Lavoro Formazione Università Immigrazione, Pier Antonio Rivola, e l’Assessore alla Sanità, Giovanni Bissoni, circa la formazione relativa al D.Lgs n. 626/94 e D.Lgs n. 242/96: condizioni per il cofinanziamento delle iniziative formative”</i> , Regione Emilia Romagna (13/09/1996)	85
Documento n. 8. <i>“Raccomandazione circa le modalità di progettazione degli interventi formativi in attuazione del D.Lgs 626/94 e successivo D.Lgs 242/96”</i> , Regione Emilia Romagna, Assessorato Lavoro, Formazione, Università e Immigrazione (settembre 1996)	101

Documento n. 9.	<i>“Applicazione D.Lvo 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni. Priorità per un tavolo di lavoro Regioni / Ministeri”, Regione del Veneto, giunta regionale (10/05/1996)</i>	Pag. 129
Documento n. 10.	Sintesi della riunione <i>“D.L. 626/94. Riunione operativa del tavolo di concertazione”, Regione Emilia Romagna, Assessorato Lavoro, Formazione, Università e Immigrazione (02/05/1996)</i>	133
Documento n. 11.	Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome <i>“Linee guida per l’applicazione del D.Lgs 626/94”, Regione Emilia Romagna, Azienda USL di Ravenna, 1996</i>	139
Documento n. 12.	<i>“Linee Guida 626 Confesercenti”, Confesercenti Emilia Romagna (20/06/1996)</i>	155
Documento n. 13.	<i>“Proposta di accreditamento dei Servizi di consulenza alle imprese sull’applicazione del D.Lgs 626/94”. Documento approvato dalla Task Force 626/94 Emilia Romagna in data 29/08/1996</i>	189
Documento n. 14.	<i>“Azienda USL e azienda ospedaliera: chi è il datore di lavoro?”. Documento approvato dalla Task Force 626/94 Emilia Romagna in data 29/08/1996</i>	195
Documento n. 15.	Nota dell’ANCI - Associazione Nazionale Comuni Italiani - Emilia Romagna ai Sindaci dei Comuni dell’Emilia Romagna sulla figura del Datore di Lavoro nei Comuni (01/07/1996)	201
Documento n. 16.	<i>“Comuni e province: chi è il datore di lavoro?”. Documento approvato dalla Task Force 626/94 Emilia Romagna in data 16/10/1996</i>	205

## Volume 2

Documento n. 17.	<i>“Ricerca sulle modalità e sulle dinamiche di applicazione del decreto legislativo 626/94 in Emilia Romagna. Parte B”, Task Force Regione Emilia Romagna per l’applicazione del DLgs 626/94 (29/08/1996)</i>	211
Documento n. 18.	<i>“Indicazioni relative a: Legge del 23/12/1996 n. 649; Circolare del 19/11/96 n. 154 sulle imprese familiari; Decreto Interministeriale del 5/12/1996”. Documento validato in sede di Task Force in data 28/01/1997</i>	219
Documento n. 19.	<i>“Indicazioni e raccomandazioni per la realizzazione degli interventi formativi in attuazione del D.Lgs 494/96”, Regione Emilia Romagna, Assessorato Lavoro, Formazione, Università e Immigrazione (aprile 1997)</i>	225



Documento n. 20.	<i>“Prescrizione relativa a relazione di valutazione dei rischi ai sensi dell’art. 4 D.Lgs 626/94”, Regione Liguria, Unità Sanitaria Locale n° 3 “Genovese” (dicembre 1996)</i>	Pag. 239
Documento n. 21.	<i>“Linee guida per l’applicazione del Decreto Legislativo 645 del 25 novembre 1996 (tutela delle lavoratrici madri)” (18/04/1997)</i>	251
Documento n. 22.	<i>“Indicazioni operative per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori con contratto di lavoro stagionale o temporaneo” (18/04/1997)</i>	285
Documento n. 23.	<i>“Linee guida e modalità operative per l’applicazione del D.Lgs 626/94 in relazione alla emanazione del DPR 459/96 (regolamento di attuazione della direttiva ‘macchine’” a cura del Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano (09/10/1997)</i>	289
Documento n. 24.	<i>“Linee guida e modalità operative per l’applicazione del D.Lgs 494/96 (recepimento della Comunità Europea 92/57 concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei e mobili)” a cura del Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano (09/10/1997)</i>	291
Documento n. 25.	<i>“Decreto Legislativo 14 agosto 1996 n. 494 – Attuazione della direttiva 92/57/CEE concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei e mobili – Linee guida per l’applicazione del D.Lgs 494/96. Integrazioni operative predisposte dalla Task Force dell’Assessorato alla Sanità della Regione Emilia Romagna al documento ‘Linee guida per l’applicazione del D.Lgs 494/96’ prodotto dal Coordinamento delle Regioni e delle Province Autonome ed approvato in data 09/10/1997” (27/10/1997)</i>	293
Documento n. 26.	<i>“Monitoraggio e controllo sull’applicazione del D.Lgs 626/94” a cura del Coordinamento delle Regioni e delle Province Autonome (09/10/1997)</i>	375

### **Volume 3**

Documento n. 26 (segue)	<i>“Monitoraggio e controllo sull’applicazione del D.Lgs 626/94” a cura del Coordinamento delle Regioni e delle Province Autonome (09/10/1997)</i>	432
Documento n. 27.	<i>Preliminari osservazioni al disegno di legge del Senatore Smuraglia in ordine alla delega del Governo per l’emanazione di un testo unico delle norme generali di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. (Testo comunicato alla Presidenza del Senato il 29 aprile 1997)” (16/09/1997)</i>	483

Documento n. 28. <i>“D.Lgs 758/94 sulle modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di Lavoro”</i> . Comando Provinciale Vigili del Fuoco, Piacenza (03/09/1997)	Pag. 487
Documento n. 29. <i>“Circolare FF SS del 7/3/97 su vigilanza congiunta in materia di prevenzione infortunistica”</i> , Regione del Veneto, giunta regionale (30/06/1997)	491
Documento n. 30. Difficoltà interpretative sull’applicazione del Titolo VII del D.Lgs 626/94 relativa alla protezione da agenti cancerogeni, Azienda USL Reggio Emilia, Dipartimento di Prevenzione (21/08/1997)	495
Documento n. 31. Lucidi utilizzati nella campagna di formazione per gli operatori degli SPSAL. Progetto di monitoraggio e controllo sull’applicazione del D.Lgs 626/94 (settembre 1997)	497
Documento n. 32. <i>“L’attività di supporto degli SPSAL per la piena applicazione del D.Lgs 626/94 con particolare riguardo al supporto da fornire ai RLS”</i> . Documento approvato dalla Task Force 626/94 in data 27/01/1998	511
Documento n. 33. <i>“Applicazione del D.Lgs 494/96 nell’ambito dell’art. 34 del D.Lgs 277/91”</i> (05/12/1997)	523

**525**

## **Sezione QUESITI**

*“Raccolta di quesiti inerenti D.Lgs 626/94, D.Lgs 494/96, DPR 459/96”*. Aggiornamento al 23/04/1998

## **Sezione CIRCOLARI E DECRETI**

*“Circolari interpretative, decreti attuativi e successive modifiche”*

**541**

## **ALLEGATO**

*“Sicurezza e prevenzione nei lavori in appalto (cosa cambia con il D.Lgs 626/94)”* a cura di M. Diodato e L. Magelli, con la collaborazione di M. Gnudi, F. Ricchi, C. Salicini, S. Soddu, S.R. Cioffi e I. Palermo

**547**

## INTRODUZIONE

*L'Assessorato alla Sanità della regione Emilia Romagna istituiva, nei primi mesi del 1995, all'indomani della pubblicazione del documento dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome contenente "le prime linee di indirizzo per l'attuazione del D.Lgs 626/94", un gruppo di lavoro dal nome impegnativo: "Task Force per l'applicazione delle direttive europee sulla salute dei lavoratori".*

*Si cercò di attenuare il carattere marziale della definizione traslando il termine e ridefinendolo come "Gruppo di esperti addetti allo studio di un problema, che ha la missione speciale di occuparsi, anche in termini operativi, di quel problema"*

*Nonostante l'utilizzo di una definizione che nella sintassi tradisce una possibile origine anglosassone e sfuma il termine di origine militare, i partecipanti al gruppo di lavoro si sono sentiti parte di una squadra che aveva davanti a sé un compito difficile. Si sentivano cioè parte di una task force con tutto ciò che a questo termine consegue sul piano dell'immaginario collettivo.*

*E gli obiettivi erano davvero impegnativi:*

- fornire supporto tecnico alla Regione ed in particolare all'Assessorato alla Sanità e agli operatori dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro perché potessero svolgere in maniera tecnicamente corretta i loro compiti, nel contesto di un apparato normativo radicalmente innovato dal D.Lgs 626/94;*
- favorire la massima diffusione dell'informazione sulla nuova normativa al complesso dei soggetti ad essa interessati;*
- predisporre soluzioni ai più complessi problemi di applicazione della norma.*

*I volumi che si introducono, frutto del lavoro compiuto in osservanza al mandato, contengono il materiale prodotto dal gruppo di lavoro, articolato in tre parti: la prima raccoglie, in ordine cronologico, l'attività svolta della Task Force nel triennio 1995 - 97, la seconda tutti i documenti prodotti dal gruppo di lavoro, la terza i quesiti e le relative risposte ai problemi più critici e controversi posti dall'applicazione della norma.*

*In appendice è stato predisposto l'elenco delle circolari e dei decreti usciti a tutt'oggi, oltre ad un documento dedicato specificatamente alla sicurezza e prevenzione nei lavori in appalto.*

*Si è inteso, con questo volume, elaborare uno strumento di consultazione che non nasce da un piano editoriale preimpostato ma che si compone dei documenti prodotti sulla base dei bisogni espressi dai Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro delle A.USL e dal mondo del lavoro: lavoratori, imprenditori, associazioni datoriali e sindacali, nonché dai professionisti del settore.*

*Leggendo queste pagine si potranno quindi trovare risposte concrete a problemi reali: le indicazioni tecniche, le metodologie di lavoro, le soluzioni ai problemi di applicazione sono sempre costruite sulla base di un problema che ha sollevato perplessità o dubbi in chi si è trovato, in concreto, a doverlo risolvere.*

*I componenti del gruppo di lavoro hanno, inoltre, costantemente cercato di eliminare, nei documenti proposti e nelle risposte ai quesiti, frasi o concetti che potessero essere intesi come suggerimenti all'applicazione formale o burocratica della norma. Hanno infatti sempre privilegiato l'applicazione sostanziale della legge, poiché l'assolvimento dei soli obblighi burocratici, come è ovvio, non può incidere minimamente sulla sicurezza e igienicità degli ambienti di lavoro.*

*Anche in questo caso, come per le "linee guida" elaborate in collaborazione con altre regioni italiane ed assunte dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome, il materiale contenuto nel presente volume non ha lo scopo di costruire nuovi vincoli per chi deve applicare la legge, ed in particolare le nuove direttive comunitarie, ma costituisce uno strumento tecnico di consultazione adattabile alle diverse esigenze, che può dare risposte concrete ai bisogni degli operatori pubblici e privati.*

*Questi volumi che costituiscono la produzione più recente della Task Force, in tema di sicurezza ed igiene del lavoro, in maniera autonoma o in collaborazione con le altre regioni, forniscono ai soggetti interessati ulteriori strumenti teorici in grado di indirizzare in maniera uniforme e sinergica con le istituzioni la loro attività volta al miglioramento degli ambienti di lavoro.*

*La Task Force, con la pubblicazione di questi volumi, vuole testimoniare anche la risposta data al compito assegnatole dall'Assessorato alla Sanità di questa regione con la circolare n. 10/95: fornire supporto ai Servizi Pubblici e alle aziende nell'applicazione delle direttive comunitarie, al fine di sostenere il processo organizzativo necessario per pervenire ad una piena applicazione della legge di tutela della salute dei lavoratori.*

*Con l'occasione si ringraziano quanti si sono fattivamente impegnati per realizzare questo ambizioso progetto di contribuire alla piena attuazione delle nuove normative comunitarie in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, e in particolare i redattori del presente Dossier.*

*Il Responsabile  
del Servizio di Prevenzione Collettiva  
dell'Assessorato alla Sanità  
della regione Emilia-Romagna.*

*Paolo Tori*



## CRONOLOGIA DEL LAVORO DELLA TASK FORCE D.Lgs 626/94 NEL TRIENNIO 1995-1997

### PREMESSA

Il 13 gennaio 1995 si è tenuto a Bologna un seminario sul D.Lgs 626/94, in cui è stato presentato il progetto della costituzione della Task Force della Regione Emilia-Romagna. L'Assessorato alla Sanità e Servizi Sociali della Regione avendo ritenuto opportuno e necessario attivare il progetto Task Force per coordinare l'applicazione del D.Lgs. 626/94 ne ha dato comunicazione alle Aziende USL e agli Enti e Parti Sociali interessate con Circolare n. 10 del 13 Marzo 1995. Nella Circolare n. 10 sono indicati: il mandato, i componenti della Task Force, e il coordinamento da parte del CDS.

Vedi documento  
n. 1

Vedi documento  
n. 2

In questo dossier verrà sinteticamente ripercorsa tutta l'attività svolta dalla Task Force nel triennio 1995-1997.

Filo conduttore di questa ricostruzione sono le riunioni, che si sono regolarmente succedute nel tempo, i principali argomenti esaminati, le proposte formulate, gli orientamenti assunti, gli specifici gruppi di lavoro attivati e i loro risultati.

I documenti prodotti, i principali allegati ai verbali delle riunioni, i pareri espressi, sono raccolti e ordinati per numero nella sezione "documenti".

Le risposte ai quesiti e ai chiarimenti richiesti alla Task Force (con i relativi testi inoltrati) e i commenti a norme o circolari sono riportati, in ordine cronologico e per area tematica, nella sezione "raccolta di quesiti".

Per evitare che le risposte ai quesiti e i chiarimenti risultassero non più valide, in quanto modificate dalle innumerevoli circolari e decreti che si sono susseguite e contraddette nel triennio in questione, abbiamo proceduto ad aggiornarle al 23 aprile 1998.

## ANNO 1995

La **prima riunione** della Task Force si è tenuta in data **21 febbraio 1995**.

La composizione della Task Force, in base ai nominativi forniti dalle strutture interessate secondo i criteri contenuti nel progetto di gennaio 1995, con i relativi periodi di appartenenza è riportata nel frontespizio

Come primo argomento ci si è occupati di definire in dettaglio il piano operativo per il 1995 e le modalità operative.

Gli **obiettivi principali per il 1995** erano i seguenti:

- supportare gli operatori degli SPSAL per comprendere la filosofia della nuova legge, il suo significato, la sua importanza, nonché le ricadute sul modo di operare dei servizi stessi;
- promuovere l'informazione e la discussione sulla nuova legge, sulle modalità di entrata in vigore, sulle problematiche applicative, attivando inoltre uno specifico tavolo tecnico con le parti sociali;
- promuovere, in collaborazione col gruppo regionale "formazione", specifiche iniziative formative sul D.Lgs 626/94 e la sua applicazione destinate agli operatori degli SPSAL;
- impegnarsi, assieme ai colleghi delle altre regioni, nella stesura delle linee guida per l'applicazione del D.Lgs 626/94, individuando dei gruppi di lavoro per redigere alcune parti delle linee guida (da sottoporre poi al vaglio delle altre regioni) ed altri gruppi che approfondissero i temi assegnati ad altre regioni per essere poi in grado di analizzare e vagliare le proposte formulate arricchendole e migliorandole;
- raccogliere, esaminare e vagliare il materiale già prodotto, e produrre eventuale materiale mancante per le attività di informazione e formazione da attivare nelle Aziende USL sul D.Lgs 626/94;



- fungere da supporto agli SPSAL sia fornendo risposte a quesiti, pareri su problemi, indicazioni operative di orientamento, costituendo un punto di riferimento forte e certo per gli operatori;
- partecipare e promuovere momenti di incontro e discussione con operatori, imprenditori e loro associazioni, consulenti, lavoratori e loro organizzazioni, ecc.

Questi obiettivi generali sono stati tradotti in una serie di specifiche attività, che si è iniziato ad avviare proprio nel corso della prima riunione del 21 febbraio 1995.

Si è anzitutto avviato il **processo per la costruzione delle linee guida**.

Si è convenuto di suddividere il D.Lgs 626/94 in una serie di aree tematiche, ognuna assegnata ad uno specifico gruppo di lavoro, con il mandato di produrre del materiale di riferimento costruito secondo dei criteri ben precisi. Le aree tematiche individuate ed i relativi gruppi di operatori incaricati di coordinare il lavoro sono riportati nel documento allegato.

Vedi documento  
n. 3

I componenti dei gruppi di lavoro sono stati invitati ad avvalersi della collaborazione di altri operatori degli SPSAL ed anche di esperti provenienti dall'esterno (Università, Vigili del Fuoco, Ispettorato del Lavoro, ecc.) per garantire la migliore qualità possibile del materiale prodotto. Il termine assegnato per la conclusione della fase preliminare del mandato era il 30 aprile 1995, data entro cui il materiale doveva pervenire al gruppo di Coordinamento della Task Force (individuato nelle persone dei componenti la Task Force appartenenti al CDS - allora SeDI - e cioè Biocca, D'Arrigo, Diodato, Magelli, Zanotti) per essere distribuito a tutti i componenti della Task Force così da consentirne l'esame approfondito in previsione di una discussione plenaria di tutti i materiali prodotti il 15 e 16 maggio 1995.

Si è inoltre convenuto che al **tavolo tecnico che la Regione ha attivato con le parti sociali** (OOSS, datoriali e dei lavoratori, con il supporto di loro tecnici esperti) avrebbe partecipato stabilmente il gruppo di coordinamento succitato, coinvolgendo eventualmente, in base ai temi all'ordine del giorno, altri componenti della Task Force, auspicando anche un coinvolgimento parallelo, in altre sedi e su specifici temi delle associazioni scientifiche e professionali attive nel campo della prevenzione (AIAS, AIDII, SNOP, ANMA, ecc.).

Si è inoltre dato mandato a Nicolini di predisporre un semplice materiale informativo di base (una dozzina di **schede monografiche sui principali elementi innovativi del D.Lgs 626/94**) da far pervenire rapidamente a tutti gli SPSAL in modo da garantire una sostanziale omogeneità d'approccio ai problemi in tutte le occasioni d'incontro (formative e informative) con interlocutori esterni. Le schede sono riportate nella sezione "documenti".

Vedi documento  
n. 4

Si è altresì convenuto di:

- individuare nella Task Force l'unico collettore di eventuali quesiti, richieste di chiarimenti, informazioni, ecc. indirizzate sia alla Regione sia all'esterno (es. Ministeri), per evitare dispersioni e ripetitività inutili, proponendo anche uno specifico modulo per formulare tali domande;
- individuare negli operatori componenti la Task Force il canale privilegiato per l'informazione ed il coinvolgimento di tutti gli operatori SPSAL, tenendo conto che tutti i dipartimenti di prevenzione sono rappresentati nella Task Force;
- organizzare un seminario di formazione degli operatori della Task Force (residenziale, a Marina di Ravenna, dal 27 al 29 marzo 1995) teso a omogeneizzare linguaggi, competenze e conoscenze, nonché a fornire elementi puntuali di conoscenza del tessuto produttivo della

Vedi documento  
n. 5

regione, del mercato del lavoro, delle linee di tendenza, per essere in grado di muoversi con maggior cognizione di causa su tutte le problematiche applicative del D.Lgs 626/94.

La **seconda riunione** della Task Force si è tenuta in data **27 marzo 1995**, in occasione del seminario di formazione tenutosi a Ravenna, ed ha permesso di verificare che il percorso di elaborazione delle “linee guida” si sta svolgendo regolarmente, secondo i tempi e le modalità previste.

Si è inoltre effettuata una verifica sulle iniziative di informazione, divulgazione e formazione cui componenti della Task Force hanno partecipato, in rappresentanza della Task Force stessa, e di quelle in programma:

- Convegno AIDII a Modena (marzo '95);
- Seminario associazione Industriali a Bologna (marzo '95);
- Convegno associazione Cooperative a Bologna (marzo '95);
- Convegno associazione Cooperative a Sassuolo (marzo '95);
- Convegno associazione Cooperative a Faenza (aprile '95);
- Seminario Confesercenti a Bologna (aprile '95);
- Corso IRI sulla valutazione dei rischi a Milano (maggio '95)

Si è fatto il punto sui numerosi incontri effettuati o programmati con strutture private, operanti nel settore come consulenti (BIOIKOS, NIER), con strutture pubbliche (ERVET) e in particolare con una associazione datoriale del settore agricolo (FEDEREMILIA), con cui si sono progettati sia specifici momenti informativi, per il mese di maggio '95, sia la produzione di un manuale contenente le principali linee guida per l'applicazione del D.Lgs 626/94 nel settore agricolo, nonché, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori (in particolare la CISL).

Per aprile si è programmato il primo incontro del tavolo tecnico con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali e datoriali.

Sono infine stati avviati preliminari contatti con l'ISPESL per la definizione di materiali specifici sui rischi e le soluzioni in tre comparti specifici su cui nella nostra regione si è sviluppata una particolare esperienza (piastrelle ceramiche, vetroresine, galvaniche).

La **terza riunione** della Task Force si è articolata in tre giornate distinte: il **15 e 16 maggio 1995** si è effettuato l'incontro per l'esame e l'approvazione dei materiali sulle linee guida, che è stato poi completato in data **2 giugno 1995**.

Il progetto regionale di linee guida è confluito nel progetto nazionale (o meglio interregionale), in quanto il Coordinamento tecnico degli assessorati alla Sanità delle Regioni, su mandato della Conferenza dei Presidenti, ha deciso di produrre una stesura unica delle linee guida, concordate e valide per tutto il territorio nazionale.

I gruppi attivati all'interno della Task Force saranno quindi impegnati su due piani:

- Per i documenti assegnati alla nostra regione, sia in prima battuta (SPP; formazione) sia in seconda battuta (appalti; servizi antincendio, emergenza e pronto soccorso; sorveglianza sanitaria e medico competente; informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori), i gruppi fungeranno da "relatori" e dovranno recepire le osservazioni formulate dai colleghi delle altre regioni per giungere alla stesura definitiva e concordata;
- Per i documenti redatti da altre regioni, i gruppi dovranno proporre, ai colleghi della regione assegnataria, le proprie osservazioni in merito ai documenti stessi, la cui redazione finale sarà a carico delle altre regioni.

Redatti i documenti finali, saranno sottoposti ad un'ampia consultazione (che dovrebbe concludersi a settembre) coinvolgendo i Dipartimenti di Prevenzione, gli SPSAL, ma anche associazioni datoriali, sindacali, scientifiche, professionali e altri istituti come ISS, ISPESL, INAIL.

Si è inoltre convenuto di dare avvio, d'intesa con il gruppo regionale formazione, all'attività formativa per gli operatori degli SPSAL, puntando anzitutto sui seguenti temi:

- La valutazione dei rischi;
- La movimentazione manuale dei carichi;
- Gli agenti cancerogeni;
- I videoterminali (se resterà spazio e tempo in questa prima tornata di iniziative formative).

Viene inoltre riportato l'esito del primo incontro (per questa volta con tavoli separati) con le parti sociali, che hanno espresso una sostanziale condivisione degli obiettivi della Task Force e del suo *modus operandi*, nonché la disponibilità a partecipare ad un tavolo tecnico congiunto per analizzare i problemi applicativi del D.Lgs 626/94. In particolare, le associazioni datoriali del commercio e dell'artigianato hanno richiesto non tanto alla Task Force quanto alla Regione ed alle Aziende USL, un più intenso impegno sul piano informativo. Si è verificato comunque che già, sull'intero territorio regionale, si sta sviluppando un'intensa attività di collaborazione tra SPSAL ed associazioni datoriali (dall'EBER alla CONFAGRICOLTURA, dalla FEDEREMILIA alla CONFCOMMERCIO, dalla CONFESERCENTI alla CONFARTIGIANATO, ecc.) per ciò che concerne informazione e formazione.

La **quarta riunione** della Task Force si è tenuta in data **11 ottobre 1995**.

Questo notevole intervallo di tempo rispetto alla precedente (4 mesi) si spiega con l'impegno rilevante richiesto dalla stesura delle linee guida interregionali. In particolare nel mese di settembre si sono effettuati gli incontri con le parti sociali e con i responsabili degli SPSA in seguito ai quali la Task Force ha riesaminato tutti i materiali prodotti dal Coordinamento interregionale alla luce delle osservazioni formulate dai diversi soggetti (in modo analogo si procedeva in altre regioni).

Dopo una verifica a fine settembre, in sede di Coordinamento interregionale, tutto il materiale prodotto è stato riesaminato e riveduto in data 10 ottobre da un gruppo redazionale composto da operatori della Task Force dell'Emilia Romagna e da colleghi di Lombardia, Piemonte, Veneto, Provincia Autonoma di Bolzano.

Essendosi verificato un ulteriore elemento di novità (i rappresentanti delle Regioni, dei Ministeri e degli Enti Centrali - ISPESL, ISS, INAIL, CNR - in sede di Commissione consultiva permanente, hanno convenuto di arrivare alla stesura di linee guida concordate tra tutte le componenti della Pubblica Amministrazione), dovranno essere ulteriormente prese in esame le proposte di emendamento ed integrazione formulate dai nuovi interlocutori (e ciò avverrà a fine ottobre).

A questo punto sarà disponibile finalmente la stesura definitiva delle linee guida, che saranno stampate inizialmente in almeno 15.000 copie. Nel testo finale le 16 monografie saranno precedute da una preparazione - guida all'uso e da un indice analitico.

Nel corso della riunione si sono inoltre formalizzate le modalità di supporto della Task Force al Dr. Tori in qualità di rappresentante delle Regioni nella Commissione consultiva permanente ex art. 26/D.Lgs 626/94.

Qualora il Dr. Tori ritenga opportuno acquisire pareri e orientamenti della Task Force, li sottoporrà al gruppo di coordinamento con la dovuta tempestività e, a seconda della complessità dei problemi, della loro importanza e del tempo entro cui è necessario rispondere:

- risponderà il gruppo di coordinamento stesso;
- sarà attivato un gruppo di lavoro *ad hoc* che formulerà il parere;
- per le tematiche più importanti e critiche, la fase istruttoria del gruppo di coordinamento o del gruppo di *lavoro ad hoc*, si concluderà con una seduta plenaria della Task Force che esprimerà il suo parere definitivo.

La formazione degli operatori inizierà entro la fine dell'anno con un corso di due giornate per ogni provincia sulla valutazione dei rischi (prevedendo già per il 1996 o 1997 un modulo integrativo).

Nella prima metà del 1996 vengono preventivati tre seminari monografici su:

- Ergonomia;
- Videoterminali;
- Movimentazione manuale dei carichi.

Si inizia a discutere sull'opportunità di un **progetto di monitoraggio** (da iniziare non prima della fine del 1996) **sull'applicazione del D.Lgs 626/94**, individuando una serie di elementi che vengono rilevati e valutati nel corso dell'attività di vigilanza e controllo, che consentano una lettura puntuale e mirata delle modalità con cui vengono applicati (o, viceversa, disattesi) i principali contenuti innovativi del D.Lgs 626/94.

Viene costituito un gruppo di lavoro *ad hoc* (Magelli, D'Arrigo, Morisi, Arletti, Pasquini) che dovrà predisporre una prima bozza di proposta nel merito da sottoporre alla Task Force.

## ANNO 1996

La **quinta riunione** della Task Force si è tenuta in data **6 marzo 1996** (si fa qui riferimento alle sole riunioni plenarie, in quanto nei mesi intercorsi dalla precedente ci sono state numerose riunioni di gruppi e sottogruppi, di cui ritiene superfluo fornire un resoconto dettagliato, dal momento che le loro risultanze più importanti sono poi confluite nelle riunioni plenarie).

Per prima cosa si è concordato di **rivedere la composizione della Task Force**.

Nel corso del 1995, infatti, alcuni componenti della Task Force non hanno più partecipato ai lavori, perché incaricati ad altre funzioni o per motivi personali, e viceversa altri operatori esperti, che hanno manifestato la volontà di lavorare attivamente nel gruppo, sono stati reclutati. Sono stati sostituiti: il dr. Perazzo dell'Azienda USL di Imola, il dr. Zanotti attuale responsabile del SPPA dell'Azienda USL di Bologna e l'ing. Achilli, attuale responsabile del SPPA dell'Azienda USL di Rimini; nuovi componenti: il dr. Morisi e la dr. Pasquini del CDS, il dr. Fabbri dell'Azienda USL di Rimini, il dr. Tovoli del SPPA dell'Azienda USL di Bologna e l'ing. Montefusco del SPSAL dell'Azienda USL di Bologna.

Altri operatori, pur essendo mutata la loro collocazione istituzionale, hanno manifestato la piena disponibilità a continuare a collaborare nell'ambito della Task Force e pertanto non si sono rese necessarie ulteriori variazioni (vedi frontespizio)

È stato definito poi il **percorso che dovranno seguire le richieste di pareri o di chiarimenti** sull'applicazione del D.Lgs 626/94, nonché specifici quesiti, siano essi formulati da soggetti esterni verso gli SPSAL, siano essi formulati dagli SPSAL stessi: **si ribadisce** l'inopportunità della trasmissione diretta ai Ministeri, alla Commissione Consultiva Nazionale o **Vedi documento n. 6**



ai suoi gruppi di lavoro, che sono stati attivati ed i cui componenti sono indicati nell'allegato, e si prega di trasmetterli invece all'Assessorato alla Sanità della Regione Emilia Romagna (o alla Task Force, che li inoltrerà all'Assessorato), che provvederà a coordinare ed inoltrare a Roma le richieste, eventualmente corredate di un suo parere, predisposto d'intesa con la Task Force.

Le Associazioni datoriali del settore agricolo hanno predisposto, anche alla luce degli incontri e dei momenti informativi e di discussione organizzati con la Task Force, delle linee guida per la valutazione dei rischi nel settore agricolo.

Si dà mandato ad un gruppo di lavoro *ad hoc* (Diodato, Albonetti, Buzzoni, Violante) di esaminare il materiale relativo, predisporre osservazioni e contributi, ed incontrarsi poi con le associazioni per sottoporre le proprie considerazioni ai fini di un miglioramento del materiale stesso, in quanto si ritiene molto importante e qualificante tale collaborazione.

Per quel che attiene le linee guida interregionali, il prodotto è ormai completo e, anche se non ancora edito ufficialmente, ha già ampiamente circolato sia su supporto cartaceo sia su dischetto. Sarà effettuato un ultimo aggiornamento sulla base dei decreti emanati e di quelli di cui si attende a breve l'emanazione. Il prodotto fin qui realizzato è stato intanto presentato al tavolo tecnico regionale con le associazioni datoriali e sindacali con un riscontro nel complesso positivo, fatte salve alcune valutazioni critiche, della Confindustria, soprattutto sull'opportunità di editare tale prodotto.

È stata poi presentata alla discussione la prima bozza del progetto per il monitoraggio sull'applicazione del D.Lgs 626/94, predisposto dall'apposito gruppo di lavoro.

Il progetto proposto è articolato su due punti:

- A. una sistematica rilevazione, con schede predisposte *ad hoc*, da parte degli SPSAL delle Aziende USL, delle modalità con cui le aziende hanno applicato i punti essenziali della nuova normativa. Questa rilevazione, che potrebbe costituire parte integrante del sistema informativo regionale, potrebbe essere condotta:
- o come un piano mirato a hoc attivato dagli SPSAL, a partire dal gennaio 1997;
  - o come un approfondimento da attuare nel corso degli interventi (tutti?, solo di alcune tipologie, escludendo ad esempio i NIP, le inchieste infortuni, le richieste per malattie professionali?) che gli SPSAL eseguono nei luoghi di lavoro, sempre a partire dal gennaio 1997;
- B. una specifica ricerca che, a partire dal gennaio 1997, coinvolga un campione selezionato di circa 500 aziende sul territorio regionale, con l'obiettivo di concludersi entro l'anno, per rilevare ulteriori specifici elementi conoscitivi nell'applicazione del D.Lgs 626/94, per mettere in evidenza i punti più critici ma anche quelli più positivi.
- Questa ricerca, dovrebbe essere condotta dalla Task Force, in pieno accordo e collaborazione con le parti sociali (organizzazioni sindacali e datoriali) e si baserà su interviste ai diversi soggetti in campo (datori di lavoro, responsabili del SPPA, medici competenti, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza). Queste interviste saranno tese ad analizzare:
- il modo con cui è stata recepita, vissuta ed applicata la nuova normativa;
  - i costi che ha comportato;
  - le ricadute sul piano organizzativo;
  - gli eventuali riflessi sull'occupazione;
  - il rapporto con il mondo dei consulenti esterni;
  - le relazioni e gli eventuali conflitti tra i soggetti stessi, ecc.

Il gruppo di lavoro si è impegnato a presentare nella prossima riunione della Task Force un documento che illustri in dettaglio il progetto, per poi, una volta approvata l'ipotesi di lavoro da parte della Task Force, avviare la sua messa in atto che prevederà specifici momenti di incontro con gli SPSAL per presentarlo e discuterne, nonché appositi momenti di formazione degli operatori da attuare entro la fine dell'anno 1996 per poter partire nel 1997.

Nel frattempo il CDS ha inviato all'ISPESL, nell'ambito del Programma di ricerche 1996, una richiesta di finanziamento per questo progetto.

In ordine alle attività di formazione per gli operatori SPSAL sul D.Lgs 626/94, sono state effettuate 11 edizioni del corso sulla "valutazione dei rischi", coinvolgendo circa 350 operatori, con un esito nel complesso soddisfacente. Sulla base delle osservazioni dei partecipanti, sono previste due ulteriori giornate integrative orientate alla "valutazione dei rischi da agenti chimici e fisici e dei rischi attinenti la sicurezza"

Sono iniziate inoltre le tre edizioni del corso (di tre giornate) sugli "aspetti ergonomici" (aspetti generali, movimentazione manuale dei carichi, VDT) che saranno integrate da due ulteriori giornate, nei prossimi mesi, sulla sorveglianza sanitaria e sugli ausili per la movimentazione manuale dei carichi.

Infine il progetto formativo 1996 sarà completato da tre edizioni del corso di due giornate sugli "agenti cancerogeni", completato da un'appendice di una giornata sulla sorveglianza sanitaria.

Sempre in campo di formazione, si sono tenuti alcuni incontri con funzionari dell'Assessorato regionale alla Formazione (per la Task Force hanno partecipato Candela, Biocca, Grillo, Magelli) che hanno portato alla stesura di un **documento comune sugli standard di riferimento per i corsi di formazione indirizzati alle diverse figure previste dal**

**D.Lgs 626/94** (datori di lavoro, responsabili SPP, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ecc.).

Tale documento è stato poi proposto alle forze sociali ed ai centri di formazione quale standard di riferimento e sarà oggetto di una specifica deliberazione regionale e di trasmissione con circolare a tutti i soggetti interessati. **Vedi documenti n. 7 e n. 8**

La circolare e il documento sono inseriti tra i documenti prodotti, anche se non sono esclusivi della Task Force, ma frutto della collaborazione con l'Assessorato alla Formazione.

Da ultimo è stato definito il piano di lavoro della Task Force per il 1996, che sarà anzitutto orientato sul completamento delle linee guida, sulla predisposizione precisa del progetto di monitoraggio sull'applicazione del D.Lgs 626/94, sul supporto all'Assessorato alla Sanità della Regione ed al rappresentante della Regione nella Commissione Consultiva nazionale, nonché su un nuovo mandato che inizia a delinearsi, visto l'imminente recepimento della direttiva macchine, della direttiva cantieri e di altre direttive: **essere cioè punto di riferimento non solo per il D.Lgs 626/94, ma per tutte le norme di derivazione comunitaria.**

La **sesta riunione** della Task Force si è tenuta in data **22 maggio 1996**.

In un quadro reso complesso e pieno di interrogativi per la situazione a livello nazionale, in cui l'orientamento dei Ministeri e delle forze sociali appare essere sempre più quello di relegare gli SPSAL a mere funzioni di vigilanza, che ha suscitato una ferma presa di posizione delle Regioni, interpretata da una lettera dell'Assessore del Veneto che si allega, sono state completate le linee guida, di cui si stanno ora definendo sia le modalità di pubblicazione e diffusione, sia l'eventuale assunzione da parte della Commissione consultiva nazionale. **Vedi documento n. 9**

A livello regionale sta proseguendo, con alterne vicende, la discussione sul documento degli standard per i corsi di formazione, elaborato congiuntamente, come si era detto in precedenza, tra Assessorato alla sanità (con la collaborazione della Task Force) e Assessorato alla Formazione. Il documento è stato tra l'altro fornito alle altre Regioni ed al Ministero del Lavoro per una sua valutazione in sede di Commissione consultiva permanente.

A livello regionale si è aperto nello stesso tempo un ulteriore tavolo di concertazione con le parti sociali per definire, partendo dal suddetto documento, le ipotesi di contenuto per i corsi di formazione che la Regione finanziaria in ordine al D.Lgs 626/94. Per documentazione, si allega il verbale della prima riunione di tale tavolo del 2 maggio 1996.

Vedi documento  
n. 10

Si decide di affrontare il problema **dell'accreditamento delle strutture di supporto e consulenza alle imprese per l'applicazione del D.Lgs 626/94**: la Task Force proporrà alla Regione una serie di criteri, sarà poi la Regione a valutare tempi e modi della loro applicazione e gestione.

Si dà mandato ad un gruppo di lavoro (Albonetti, Arletti, Monterastelli, Violante) di predisporre una prima bozza di lavoro.

Viene poi discusso il documento relativo al progetto di monitoraggio sull'applicazione del D.Lgs 626/94, che era stato preliminarmente introdotto nella precedente riunione.

Nel corso della discussione si è verificata una generale approvazione delle linee di fondo del progetto, pur con alcune perplessità per la sua onerosità a carico degli SPSAL.

Ancora aperti sono alcuni problemi sulle numerosità del campione di aziende per ogni AUSL per la cosiddetta ricerca A, nonché sulla struttura delle schede che costituiscono lo strumento informativo (quindi gli SPSAL sono stati invitati a trasmettere al CDS la loro proposta di revisione e modifica).

Si è però concordato che il progetto venga inserito nei piani di lavoro degli SPSAL dei prossimi anni, e che sia oggetto di specifiche attività di sperimentazione e formazione prima del suo avvio.

Per la parte B del progetto si è convenuto che essa abbia significato e senso solo se condotta in collaborazione con le organizzazioni datoriali e sindacali, pertanto sarà presentata e discussa al tavolo tecnico regionale, mentre la parte A sarà solo presentata, in quanto organizzata in piena autonomia dalla Regione e dalle AUSL.

Naturalmente è previsto, a breve, un incontro con i Responsabili dei Dipartimenti di prevenzione e dagli SPSAL per verificare la condivisione del progetto, la sua fattibilità, le scelte organizzative e operative conseguenti.

La **settima riunione** della Task Force si è tenuta in data **24 giugno 1996**.

Anzitutto viene relazionato sulle linee guida, che sono ormai pronte nella loro stesura definitiva (completato anche, a cura del Veneto, il complesso capitolo sulla pubblica amministrazione) e che saranno a breve formalmente licenziate, in piena autonomia, dai Presidenti delle Regioni, come documento orientativo prodotto dal Coordinamento delle Regioni stesse, ma con l'adesione di Enti centrali quali ISPSEL, INAIL, ISS. A livello regionale, si sta operando sia per la predisposizione del nuovo Piano sanitario regionale, sia per una puntuale ricognizione delle attività svolte (di tipo informativo, assistenziale, divulgativo, formativo) dagli SPSAL in ordine all'applicazione del D.Lgs 626/94.

Viene quindi approfonditamente discusso il documento predisposto dal gruppo di lavoro sull'accreditamento, dando mandato al gruppo che ha proceduto alla stesura preliminare di procedere anche alla sua revisione e stesura definitiva, che sarà approvata nella prossima riunione.

Il progetto di monitoraggio sull'applicazione del D.Lgs 626/94 è stato ulteriormente riveduto e corretto, dopo la precedente riunione e le osservazioni formulate, ed è stato trasmesso dalla Regione ai direttori del Dipartimento di prevenzione ed ai responsabili degli SPSAL, per esaminarlo e discuterlo a fondo in previsione dell'incontro specifico sull'oggetto previsto nel prossimo mese di luglio.

Dopo la conclusione positiva del rapporto di collaborazione con le Associazioni datoriali agricole, che ha prodotto le prime linee di indirizzo per il settore agricolo, una analoga richiesta di collaborazione è stata avanzata dalla Confesercenti regionale, per costruire una proposta di **linee guida semplificate per la valutazione dei rischi nelle piccole aziende commerciali non esposte a rischi particolari**. Sulla bozza di documento proposto è stato attivato uno specifico gruppo di lavoro (Fabbri, Ghedini, Mazzotti, Pasini) con il mandato di valutarlo e predisporre osservazioni, integrazioni, ecc., per la migliore qualità del prodotto finale.

L'**ottava riunione** della Task Force si è tenuta in data **24 luglio 1996**.

Anzitutto si è conclusa la vicenda delle linee guida: saranno edite come materiale prodotto dalle Regioni, stampate a cura dell'Azienda USL di Ravenna in 10-15.000 copie e presentate, in via ufficiale, all'imminente fiera della sicurezza e ambiente di lavoro di Modena - ottobre 1996.

Vedi documento  
n. 11

Viene ulteriormente discusso ed analizzato il documento sull'accreditamento, che non vede ancora, per la sua elevata criticità e delicatezza, un consenso unanime. Si dà mandato al gruppo redazionale di provvedere ad un'ultima definitiva revisione, da approvare nella prossima riunione.

Vengono discusse e analizzate le osservazioni del gruppo di lavoro specifico in ordine alla bozza di documento per la "valutazione dei rischi nelle piccole imprese (con meno di 5 dipendenti) del settore commerciale e pubblici esercizi", proposta dalla Confesercenti. Si dà mandato al gruppo di apportare le ultime modifiche concordate nel corso della discussione. Il documento definitivo viene riportato nella sezione "documenti".

Vedi documento  
n. 12

In ordine al progetto di monitoraggio, la riunione del 25 luglio 1996 con i responsabili dei Dipartimenti di prevenzione e degli SPSAL ha prodotto ulteriori modifiche al progetto stesso (parte A):

- superamento della quota fissa di aziende in cui intervenire in favore di una quota percentuale al numero di aziende presenti sul territorio (pari al 2%), che tenga quindi conto della dimensione produttiva dello stesso e delle dimensioni degli SPSAL in modo più equilibrato;

inoltre si è giunti ad alcuni punti fermi in ordine:

- alla presumibile data d'avvio;
- alle attività di formazione per gli operatori.

Verrà quindi effettuata una revisione del progetto, che sarà presentata alle parti sociali nel prossimo mese di settembre (assieme alla parte B).

Viene infine comunicato che è stato predisposto un testo sul problema degli **appalti alla luce delle innovazioni apportate dal D.Lgs 626/94**. La pubblicazione del volume, che doveva essere a cura della Regione, ha subito dei ritardi, perciò, nel frattempo si sono sovrapposte anche le innovazioni introdotte dal D.Lgs 494/96 sui cantieri edili e gli appalti degli stessi. Il testo del documento, a cura di Diodato, Magelli con la collaborazione di Marco Gnudi, Filippo Ricchi, Carlo Salicini e Sergio Soddu, rivisto e corretto in alcune sue parti, viene allegato a fini di documentazione al presente Dossier.

Vedi testo  
allegato alla fine  
del presente  
Dossier



La **nona riunione** della Task Force si è tenuta in data **29 agosto 1996**. Viene anzitutto approvato il documento sull'accreditamento dei Servizi di consulenza alle imprese, reperibile nella sezione "documenti".

Vedi documento  
n. 13

Il documento viene consegnato all'Assessorato, che avvierà gli opportuni contatti a livello regionale e nazionale, per mettere in moto il percorso che potrebbe portare ad un'intesa su questa delicata tematica (per cui, per la verità, non sembrano nutrire un particolare interesse nemmeno coloro che, ad es. le associazioni datoriali, dovrebbero essere particolarmente sensibili a tale prassi).

In ordine al progetto di monitoraggio, vengono distribuite le tabelle contenenti l'esatta definizione per ogni Azienda USL, del numero, tipologia e dimensione delle unità locali che dovranno rientrare nel progetto di monitoraggio (cosiddetta parte A).

Si concorda poi di attivare nei primi mesi del 1997 i corsi di formazione per gli operatori degli SPSAL, considerato che, per motivi vari, il monitoraggio non potrà avviarsi prima del Luglio 1997. Inoltre si concorda che entro l'anno '96 si terrà un'iniziativa regionale di presentazione del progetto.

In ordine al problema molto controverso della definizione del **"datore di lavoro" nelle pubbliche amministrazioni** (art. 2 del D.Lgs 626/94 come modificato dal D.Lgs 242/96) viene discusso ed approvato un documento, inserito nella sezione "documenti", sul **"datore di lavoro nelle Aziende USL e Ospedaliere"**, che sarà anche trasmesso all'Assessorato alla Sanità della Regione affinché lo trasmetta, se lo ritiene opportuno, ai Direttori Generali delle Aziende USL e Ospedaliere.

Vedi documento  
n. 14

Si concorda che venga predisposto un documento analogo per lo stesso problema nei comuni e negli enti locali in genere, visto che il problema è molto delicato, si vede ad es., per documentazione, la nota dell'ANCI Emilia Romagna.

Vedi documento  
n. 15

La **decima riunione** della Task Force si è tenuta in data **16 ottobre 1996**.

Le linee guida, presentate ufficialmente in data odierna a Roma, sono disponibili dai primi del mese. Saranno trasmesse gratuitamente, a cura della Regione, alle parti sociali, agli Organi istituzionali, alle Aziende USL (50 o 100 copie per Dipartimento di prevenzione, a seconda delle dimensioni, più una copia per ogni operatore UPG degli SPSAL, più una copia per i Direttori Generali e Sanitari). Ulteriori copie potranno essere acquistate con modalità specifiche all'Azienda USL di Ravenna.

Vedi modulo di richiesta allegato al documento n. 11

È stato discusso ed approvato il documento sul "datore di lavoro negli enti locali" che è reperibile nella sezione documenti.

Vedi documento n. 16

È stata programmata per il 27 novembre una giornata seminariale dedicata a tutti gli operatori SPSAL, cui parteciperà anche l'Assessore alla Sanità della Regione, per la presentazione del progetto di monitoraggio sull'applicazione del D.Lgs. 626/94.

Si concorda di cominciare ad esaminare la nuova normativa sui cantieri edili (D.Lgs 494/96) e sulle macchine (DPR 459/96), sia per produrre materiali di riferimento a livello regionale, sia per cooperare con gli analoghi gruppi di lavoro nazionali. In particolare, il gruppo Task Force che lavorerà sul D.Lgs 494/96 dovrà mantenere stretti legami col gruppo regionale che sta lavorando sulla TAV (alta velocità ferroviaria), anche cooptando al suo interno alcuni componenti del gruppo TAV stesso.

Infine, l'incontro con le associazioni datoriali e sindacali, è stato orientato soprattutto sulla cosiddetta parte B del progetto di ricerca/monitoraggio: le associazioni hanno sollevato alcune perplessità. Si riporta nella sezione "documenti" il testo

dell'ultima proposta formulata per la **ricerca B**, anche se poi non ha avuto più seguito.

Vedi documento  
n.17

Le associazioni si sono riservate una risposta definitiva sull'adesione e partecipazione alla parte B della ricerca in una prossima riunione, da tenere entro il prossimo mese di novembre 1996.

## ANNO 1997

In data **9 gennaio 1997** si è tenuta **l'undicesima riunione** della Task Force.

Si sono anzitutto apportati ulteriori correttivi e modifiche alla cosiddetta parte A del progetto di monitoraggio sull'applicazione del D.Lgs 626/94, sulla base sia delle risultanze dell'incontro con i responsabili degli SPSAL della Regione in data 19 dicembre '96, sia delle risultanze del Convegno regionale del 27 novembre '96 (per brevità non si riportano tutti i passaggi intermedi dalla stesura del progetto e delle schede, nella sezione "documenti" sarà pertanto riportato soltanto il progetto e le schede dello strumento informativo nella stesura finale. Chi fosse interessato potrà trovare parte degli elaborati intermedi nel rapporto del CDS sul progetto di ricerca "Studio di fattibilità per il monitoraggio dell'applicazione del Decreto Legislativo 626/94" che sarà pubblicato a breve dall'ISPESL).

È stata inoltre programmata una fase di sperimentazione dello strumento informativo, da effettuarsi nei mesi di gennaio e febbraio 1997: 7 SPSAL, che si sono resi disponibili, lo sperimenteranno in 12 aziende ciascuna (6 del settore produttivo e 6 del settore terziario-servizi). Le 12 aziende saranno anche scelte sulla base del criterio degli addetti (sotto i 20 - tra i 20 e i 199 - 200 e oltre, rispettivamente 4, 4 e 4).

Sulla base dei risultati della sperimentazione sarà ulteriormente revisionato lo strumento informativo e saranno organizzate le giornate di formazione per gli operatori degli SPSAL.

Sono stati anche attivati tre specifici gruppi di lavoro, con specifici mandati:

- Un gruppo si occuperà, in rapporto con l'analogo gruppo interregionale, della stesura di linee guida per l'applicazione del DPR 459/96 (direttiva macchine);

composto da: Ferraresi, Arletti, Calzolari, Bartolomei, Montefusco, Fabbri F.

- Un gruppo si occuperà, sempre in rapporto con l'analogo gruppo interregionale, del D.Lgs 494/96 (direttiva cantieri); composto da: Ricchi, Diodato, Lombardi, Arcari, Albonetti, Gallo, Loffredo.
- Un gruppo si occuperà del D.Lgs 645/96 (sulla tutela delle lavoratrici madri); composto da: Violante, Fabbri L., Giacomini, Mazzotti, Pasquini.

In ordine alla parte B della ricerca - monitoraggio sull'applicazione del D.Lgs 626/94, la situazione è ancora molto fluida, perché le parti sociali non hanno ancora fornito una risposta chiara e definitiva alla richiesta di collaborazione. Ogni decisione è quindi rinviata al momento in cui si avrà finalmente tale risposta.

Vengono infine brevemente esposti i risultati di una ricognizione effettuata presso le Aziende USL ed Ospedaliere della Regione Emilia-Romagna in ordine alle scelte effettuate per l'individuazione del datore di lavoro.

Si rileva come:

- in tutte le 5 Aziende Ospedaliere sia stato individuato il Direttore Generale;
- nelle Aziende USL, in 6 casi è stato individuato il Direttore Generale, nelle altre 7 un numero variabile (da 5 a 10) di Dirigenti (in generale i responsabili dei Presidi ospedalieri, dei distretti, del Dipartimento di prevenzione, del settore amministrativo).

La **dodicesima riunione** della Task Force si è tenuta il **28 gennaio 1997**.

Dopo una verifica dell'avanzamento dei gruppi di lavoro "macchine", "cantieri" e "lavoratrici madri", viene assegnato a

quest'ultimo gruppo un ulteriore tema da approfondire in immediata successione: le modalità di gestione della "sorveglianza sanitaria in agricoltura, e più in generale nei settori produttivi e di servizi che fanno uso abitualmente di mano d'opera stagionale o comunque assunta a tempo determinato".

Vengono infine approvate alcune considerazioni formulate da uno specifico sottogruppo di lavoro (Morisi, Tovoli, Arletti, Magelli) in ordine alla Legge 649 del 23/12/96, alla Circolare 154 del 19/11/96, al Decreto interministeriale del 5/12/96, che si allega nella sezione "documenti".

Vedi documento  
n. 18

La **tredecima riunione** della Task Force si è svolta in data **7 marzo 1997**.

Dopo una lunga serie di argomenti di ordine generale (dalla sempre crescente tendenza, a livello centrale, a ricondurre l'attività degli SPSAL alle mere funzioni di vigilanza, all'ipotesi della creazione di una struttura centrale di coordinamento degli SPSAL, ovviamente non molto gradita alle Regioni, dai lavori della Commissione d'inchiesta presieduta dal Senatore Smuraglia, che ha già effettuato alcune audizioni in sedi periferiche, tra cui a Ravenna, alle pubblicazioni di una serie di decreti nel gennaio 1997, sulla formazione, sui sopralluoghi del medico competente, ecc.) vengono in particolare analizzati due elementi:

- il decreto (DPR 14/1/97) che fissa i requisiti strutturali, tecnologici ed organizzativi minimi per le strutture sanitarie, con le conseguenze applicative per la nostra regione;
- l'emanazione, da parte dell'Assessorato alla Formazione d'intesa con l'Assessorato alla Sanità, delle direttive in ordine all'art. 10 del D.Lgs 494/96. Tali direttive riportate in allegato sono vincolanti per le Strutture regionali e le Aziende USL, mentre valgono come "raccomandazione"

Vedi documento  
n. 19

per gli altri Enti ed associazioni che, in alternativa alla Regione, possono organizzare tali corsi. <sup>n. 19</sup>

Dopo aver verificato l'andamento dei lavori dei gruppi macchine e cantieri (il secondo incontra più difficoltà del primo, sia a livello regionale sia a livello interregionale), vengano esaminati e discussi i documenti prodotti dal terzo gruppo di lavoro:

- quello sulle lavoratrici madri;
- quello sulla sorveglianza sanitaria in agricoltura, e più in generale, sulle attività lavorative stagionali.

Nell'ambito di una generale condivisione, vengono apportate alcune modifiche ed incaricato il gruppo di provvedere alla stesura definitiva, da approvare in occasione della prossima riunione della Task Force.

La sperimentazione dello strumento informativo per il monitoraggio sull'applicazione del D.Lgs 626/94 è stata ultimata da parte dei 7 SPSAL impegnati, e a breve si inizierà ad esaminare i risultati.

Si è intanto attivato un gruppo di lavoro interregionale nel merito (presenti al primo incontro Lombardia, Veneto, Liguria), in quanto si sta sviluppando l'ipotesi che il monitoraggio non sia solo un progetto regionale, ma diventi un progetto nazionale, o quanto meno interregionale (ovviamente questa ipotesi è considerata con estremo favore ed interesse dalla Task Force e dall'Assessorato alla sanità della regione, che è stato peraltro il principale promotore di tale "estensione" del progetto).

Nell'ambito degli argomenti trattati nelle "varie ed eventuali", oltre alla consueta serie di quesiti (per cui si rimanda all'apposita sezione) è stato distribuito come materiale di documentazione che si allega copia di un verbale di

Vedi documento  
n. 20

prescrizione rilasciato da una AUSL della Liguria in merito alla valutazione dei rischi. Dato che è il primo esempio di cui siamo a conoscenza di provvedimenti di questo tipo, si è ritenuto utile diffonderlo (con l'assenso dei colleghi liguri).

Nella giornata del **10 aprile 1997** si è tenuta la **quattordicesima riunione** della Task Force. Dopo la consueta panoramica sulla situazione nazionale e regionale (si stanno concludendo i lavori della Commissione Smuraglia e sono già pronti i resoconti parlamentari; si stanno predisponendo i decreti sui Comitati regionali di coordinamento), sono stati approvati i due documenti del gruppo di lavoro sulle lavoratrici madri e sulla sorveglianza sanitaria in agricoltura e nelle aziende con lavoratori temporanei, che sono riportati nella sezione documenti.

Vedi documenti  
n. 21 e n. 22

Quindi si sono presi in esame i risultati della fase sperimentale del monitoraggio sull'applicazione del D.Lgs 626/94. Sulla base delle utilissime ed importanti indicazioni ricevute, si è proceduto ad un'ampia revisione del progetto e delle schede dello strumento informativo. Tale stesura non è peraltro definitiva, in quanto dovrà essere oggetto di un'ulteriore verifica a livello del gruppo di lavoro interregionale (sempre più si impegnano Veneto, Toscana, Lombardia, Sardegna, Liguria, Piemonte).

L'attivazione del monitoraggio a livello interregionale, e non più solo regionale, comporterà sicuramente uno slittamento dei tempi di avvio, almeno di alcuni mesi oltre l'1/7/97.

Per quel che riguarda la cosiddetta parte B della ricerca, non si è ancora trovata un'intesa al tavolo tecnico con le associazioni datoriali e sindacali (anche perché le aspettative e gli obiettivi dei diversi interlocutori presenti al tavolo non coincidono).



Si è verificato l'andamento dei due gruppi di lavoro ancora in attività:

- di fatto, il gruppo macchine ha concluso il suo lavoro, ed il documento finale redatto dal gruppo di lavoro interregionale viene distribuito, anche se ancora come bozza non definitiva (diventerà tale dopo ulteriori verifiche a livello regionale e nazionale);
- al contrario, il lavoro del gruppo cantieri è ancora in corso, e viene distribuito per un'analisi ed elaborazione di contributi uno stralcio della stesura intermedia. Infatti, il compito di questo gruppo è più problematico, per il costante problema dell'intreccio con altre normative e per alcuni aspetti interpretativi che neanche le circolari ministeriali (es. la circolare 41 del 18/3/97) riescono completamente a chiarire.

Si inizia infine a discutere nel merito dell'attività di supporto che gli SPSAL dovrebbero garantire a tutti i soggetti individuati dal D.Lgs 626/94, ma in particolare ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza individuati come la figura più critica, a più alto coefficiente di difficoltà per la realizzazione del suo ruolo, ma d'altra parte decisiva per un buon funzionamento del sistema di prevenzione che il D.Lgs 626/94 delinea: figura che, pertanto, richiede una peculiare attenzione ed impegno da parte degli SPSAL (ma non solo) a supporto della sua funzione.

Dopo una preliminare discussione di ordine generale, la tematica viene aggiornata alla prossima riunione.

La **quindicesima riunione** della Task Force si è in realtà articolata su due incontri, il **9 maggio** e il **4 giugno 1997**, quasi interamente dedicate alla discussione dei due documenti prodotti dai gruppi di lavoro macchine e cantieri.

Il documento sul DPR 459/96 (ex direttiva macchine) è stato licenziato nella sua versione definitiva, che è reperibile nella sezione documenti.<sup>1</sup>

Vedi documento  
n. 23

Il documento interregionale non ha visto alcuna differenziazione da parte del gruppo di lavoro regionale, e pertanto è assunto come tale.

Il documento sui cantieri (D.Lgs 494/96) invece ha avuto una storia più travagliata, in quanto non tutte le osservazioni e valutazioni del gruppo di lavoro regionale sono state condivise integralmente ed assunte nel documento interregionale. Quindi, a differenza del documento sul DPR 459/96, il documento interregionale rappresenta solo una parte delle linee guida che il nostro gruppo regionale aveva in corso di elaborazione.

Pertanto, il documento interregionale, che è reperibile nella sezione documenti,<sup>2</sup> rappresenta il livello di omogeneità raggiunto a livello nazionale, e come tale è un forte punto di riferimento e orientamento.

Vedi documento  
n. 24

A livello regionale, tale documento sarà integrato da un documento del gruppo di lavoro dell'Emilia-Romagna che approfondisce ed implementa alcune parti (ovviamente senza mai entrare in contraddizione col documento interregionale). Su tale documento si continua ancora a discutere, essendovi ancora alcuni elementi critici (sul rumore, sulla valutazione di rischi, sui piani di sicurezza, ecc.).

Vedi documento  
n. 25

---

<sup>1</sup> Per opportuna informazione, il documento di cui sopra è stato successivamente approvato dal Coordinamento tecnico interregionale, e quindi formalmente approvato dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni in data 9 ottobre 1997. È stato successivamente oggetto di alcune obiezioni da parte di Confindustria (su sollecitazione dell'associazione dell'Emilia Romagna) in ordine alla problematica della sanzionabilità o meno di eventuali "vizi palesi" (problema accuratamente preso in esame nel documento). Nel momento in cui il presente volume va in stampa la controversia non ha ancora trovato una soluzione definitiva.

La **sedicesima riunione** della Task Force si è tenuta in data **15 luglio 1997**.

Si è anzitutto discusso del piano di monitoraggio sull'applicazione del D.Lgs 626, che è stato assunto dal Coordinamento tecnico interregionale<sup>3</sup>. Si è anche concordata la data di avvio del monitoraggio che, salvo ulteriori impedimenti, dovrebbe avviarsi il 1° gennaio 1998.

Il documento approvato, progetto, strumento informativo, guida alla compilazione, è reperibile nella sezione documenti e comprende la parte approvata a livello interregionale integrata dalla parte specifica (numerosità del campione per AUSL) della Regione Emilia-Romagna.

Vedi documento  
n. 26

Viene distribuita la bozza dell'ipotesi di testo unico per le normative sulla sicurezza e igiene del lavoro redatta dal Senatore Smuraglia; dopo averne discusso, condividendone ampiamente l'utilità e i contenuti, si concorda di predisporre una serie di osservazioni da trasmettere, tramite l'Assessorato alla sanità della Regione, nelle sedi opportune. Le osservazioni saranno discusse ed elaborate nella prossima riunione.

Viene programmata la campagna di formazione per gli operatori degli SPSAL in ordine al progetto di monitoraggio D.Lgs 626/94.

La base di lavoro è il documento - progetto, con relative schede e guida alla compilazione, approvato dal Coordinamento tecnico interregionale, che come tale è imm modificabile (sono state necessarie, per raggiungere l'intesa con tutti, alcune modifiche alle schede proposte dalla Regione Emilia-Romagna revisionate dopo la fase di sperimentazione).

---

<sup>2</sup> Anche questo documento ha seguito lo stesso iter di approvazione del documento sul DPR 459/96. Al momento in cui il presente volume va in stampa, si sta verificando la possibilità di un suo aggiornamento alla luce delle integrazioni proposte dalla nostra regione e dalla Toscana.

<sup>3</sup> Anch'esso, successivamente, sarà formalmente approvato dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni in data 9 ottobre 1997.

Tutto il progetto, nella sua versione integrale e definitiva, è già stato trasmesso ai Dipartimenti di prevenzione delle Aziende USL della Regione.

Nei mesi di ottobre e novembre si procederà alla formazione degli operatori degli SPSAL, procedendo in questo modo:

- a) entro il 20 settembre '97 gli operatori degli SPSAL esamineranno attentamente il materiale, effettuando anche simulazioni su aziende note, discutendone collettivamente sia all'interno degli SPSAL sia di ciascun Dipartimento di prevenzione;
- b) sempre entro tale data, faranno pervenire al CDS (nuova sede di via Gramsci 12, a Bologna) l'indicazione sintetica dei punti di cui ritengono necessario un approfondimento/chiarimento in sede di formazione (attenzione: non una nota per SPSAL, ma una complessiva per tutto il Dipartimento);
- c) tra ottobre e novembre saranno effettuate 11 giornate (una per Dipartimento, con due accorpamenti: Forlì - Cesena e Bologna Nord - Imola), così articolate:
  - presentazione del progetto, delle sue motivazioni e finalità (si ritiene necessario creare una forte motivazione negli operatori, nel senso di renderli non solo "verificatori" ma anche "promotori" della piena applicazione del D.Lgs 626/94), chiarendo anche come il D.Lgs 626/94 impatta sulle attività degli SPSAL, quali nuove possibilità offre, ecc.;
  - esame ("personalizzato" per ogni Dipartimento) dei punti più critici (segnalati nella nota di cui al punto b) per mettere in grado gli operatori di lavorare in modo corretto ed omogeneo.

Nel corso delle prossime riunioni della Task Force saranno illustrati gli aspetti organizzativi, logistici, il calendario ecc.

Per ora invece è completamente chiuso il discorso sulla cosiddetta "parte B" della ricerca; dopo mesi di incertezza le parti sociali (in particolare le organizzazioni datoriali) non hanno dato l'adesione richiesta, non esprimendo un definitivo rifiuto ma proponendo un rinvio *sine die* dell'indagine.

Le stesse hanno invece preso atto dell'imminente avvio del progetto di monitoraggio e controllo interregionale pur lamentando una generale "sofferenza" delle aziende sull'applicazione delle nuove norme previste sul D.Lgs 626/94.

Il Progetto di monitoraggio e controllo e le Linee guida per l'applicazione del D.Lgs 494/96 e del DPR 459/96 saranno trasmesse dall'Assessorato alla sanità della regione ai dipartimenti di prevenzione al più presto. Si concorda che verranno tenuti poi nelle diverse province incontri con gli operatori SPSAL nel corso dei quali saranno presentati e illustrati i documenti interregionali, soffermandosi in particolare sulle sue ricadute applicative.

Viene infine distribuita una prima bozza, redatta da Magelli, del documento relativo alle "attività di supporto degli SPSAL nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza", che sarà discussa, previo esame da parte dei singoli SPSAL, nella prossima riunione.

Infine viene dato mandato ad Arletti di predisporre delle sintetiche linee guida relative alla recente norma sulla prevenzione delle cave e miniere, per completare il percorso formativo degli operatori SPSAL dei territori interessati attivato nel 1993.

**La diciassettesima riunione** della Task Force si è svolta in **data 16 settembre 1997**.

L'incontro si è aperto, come di consueto, con una panoramica sulle principali novità a livello nazionale e

regionale: dalla raccolta in corso sul funzionamento dei Servizi di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro delle Aziende USL delle diverse regioni, all'individuazione - da parte della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro - dell'INAIL quale consulente delle pubbliche amministrazioni per l'applicazione del D.Lgs 626/94, dalla pubblicazione del documento finale della "Commissione Smuraglia" all'esito degli incontri a livello regionale con le parti sociali (con alcune osservazioni critiche sull'imminente avvio del processo di monitoraggio sull'applicazione del D.Lgs 626/94).

È stato ampiamente discusso il documento distribuito da Magelli nel precedente incontro in ordine al supporto da fornire ai RLS; nell'ambito di una generale condivisione sono state però formulate molte osservazioni, tra cui quella di una riorganizzazione completamente diversa del documento stesso. Si è dato quindi mandato a Magelli di procedere alla riformulazione dello stesso secondo le indicazioni emerse dalla riunione e di sottoporlo nuovamente alla discussione in una delle prossime riunioni.

Si è concordato su una serie di osservazioni ed integrazioni alla bozza di Legge delega - Disegno di Legge 2389 - Senato del Senatore Smuraglia.

Le osservazioni, trasmesse alla Regione, sono riportate di seguito nell'allegato.

**Vedi documento  
n. 27**

È stato distribuito il documento definitivo del gruppo regionale sulla direttiva cantieri (D.Lgs 494/96), che sarà discusso e, con le eventuali correzioni e integrazioni, approvato nella prossima riunione.

Sono state distribuite, e si allegano per documentazione, una nota dei Vigili del Fuoco sulle loro modalità di gestione della vigilanza in ordine ad aspetti del D.Lgs 626/94, che riguardano anche le loro competenze, e le osservazioni in

**Vedi documento  
n. 28**

merito alla circolare dell'Ente Ferrovie dello Stato dell'Assessorato alla Sanità del Veneto a nome del Coordinamento delle regioni. **Vedi documento n. 29**

In data **27 ottobre 1997** si è tenuta la **diciottesima riunione** della Task Force.

È stato anzitutto approvato, dopo un'ultima discussione finale, il testo definitivo prodotto dal gruppo regionale sulla D.Lgs 494/96; tale testo è reperibile nella sezione documenti. **Vedi documento n. 26**

A seguito di un quesito formulato dal dipartimento di Reggio Emilia è stato deciso di attivare uno specifico gruppo di lavoro che approfondisca il delicato problema "applicazione del capo VII del D.Lgs 626/94 relativo agli agenti cancerogeni". **Vedi documento n. 30**

Il gruppo è composto da Arcari, Tolomei, Minisci, Poletti, Grossi, Albonetti, Bosi, Ferdenzi, Pasquini, Guglielmin, Magelli, Monterastelli, Folegani.

Viene introdotto da Lombardi il problema del coordinamento tra D.Lgs 494/96 e D.Lgs 277/91 in ordine ad alcune possibili contraddizioni tra le due norme per i lavori edili che prevedono l'intervento su manufatti in amianto. Si dà mandato allo stesso Lombardi di predisporre una memoria preliminare da sottoporre alla Task Force nella prossima riunione.

Con la **diciannovesima riunione**, tenutasi in data **5 dicembre 1997**, si conclude il terzo anno di lavoro della Task Force, e si conclude anche questa breve rassegna cronologica delle riunioni effettuate, che aveva fundamentalmente l'obiettivo di documentare puntualmente e di dar conto in dettaglio dell'enorme mole di lavoro svolta, creando anche quel filo di collegamento che lega tra loro e storicizza i documenti e i pareri e quesiti compresi nelle specifiche sezioni.

L'ultima riunione del 1997 non si è aperta nel migliore dei modi; infatti, per non completa sintonia di vedute tra le regioni - da un lato - e per ritardi oggettivi di preparazione degli operatori in quasi tutte le regioni che aderiranno al Progetto di monitoraggio e controllo sull'applicazione del D.Lgs 626/94, presumibilmente non più di 5 o 6, nonostante il precedente orientamento quasi unanime, l'avvio del progetto è rinviato di alcuni mesi, presumibilmente, non prima del 1° luglio 1998.

Intanto, a livello regionale, è stata completata la fase di formazione prevista che ha coinvolto circa 220 operatori. Pur nell'ambito di una generale condivisione degli obiettivi e delle finalità e degli obiettivi del progetto, si sono rilevate:

- da un lato diverse obiezioni sul metodo;
- dall'altro, non infrequenti problemi di comprensione dell'uso dello strumento informativo.

Non a caso, le giornate di formazione si proponevano proprio di incidere su questi due punti, e lo hanno fatto, ma con risultati differenziati:

- il 72% dei partecipanti ha confermato, in un questionario a hoc, l'utilità della giornata di formazione per comprendere l'importanza ed il valore strategico del progetto, ed analogamente;
- un 72% ha trovato utile la giornata per comprendere meglio le finalità del progetto;
- un 44% dei partecipanti ha trovato la giornata utile per chiarire i dubbi interpretativi sull'uso delle schede dello strumento informativo
- e solo un 41% ha acquisito, dopo la giornata di formazione, maggiore sicurezza sulle modalità di compilazione delle schede stesse.

Dal momento che il rinvio dell'avvio del progetto consente un imprevisto recupero di tempi, ed alla luce anche di alcune osservazioni formulate dai Presidenti delle Regioni (sospendere l'applicazione della scheda n. 10 sulle attrezzature



e escludere dall'indagine le aziende con meno di 5 addetti), è possibile programmare per il 1° semestre del 1998 eventuali momenti di formazione integrativi per gli operatori degli SPSAL.

Come documentazione, nella sezione documenti sono riprodotti i lucidi che costituivano la scaletta delle giornate di formazione.

Vedi documento  
n. 31

È stato discusso il documento sul supporto degli SPSAL ai RLS: la condivisione è stata ampia e massima, e si è ritenuto necessario apportare solo marginali correzioni ed integrazioni. Dopo che Magelli ha apportato tali correzioni, il documento sarà sottoposto alla prossima riunione. Il testo del documento approvato è reperibile nella sezione documenti.<sup>4</sup>

Vedi documento  
n. 32

Viene inoltre iniziata la discussione preliminare sul documento di Lombardi in ordine al coordinamento tra D.Lgs 494/96 e D.Lgs 277/91 per interventi edili su manufatti in amianto.

Il completamento della discussione e l'approvazione del documento avranno luogo nel prossimo incontro.

Vedi documento  
n. 33

Infine vengono esaminate le proposte di corsi di formazione per il 1998, che riguarderanno:

- Direttiva cantieri;
- Rischi biologici;
- Approfondimenti in ergonomia;
- Approfondimenti per gli operatori che saranno impegnati nella vigilanza sui lavori delle TAV.

---

<sup>4</sup> Pur essendo stato formalmente approvato in data 27/01/98, in realtà questo documento si inserisce pienamente, e anzi lo conclude, nel piano di lavoro 1997, e pertanto viene inserito nella sezione documenti come ultimo documento prodotto nel triennio 1995-1997.

Da ultimo, ed è emblematico che l'ultimo argomento affrontato dalla Task Force alla fine del triennio 1995-1997 coincida con il primo, affrontato nella prima riunione del 1995 (chiudendo così simbolicamente il cerchio di un intenso triennio di lavoro) e cioè le linee guida; si ravvisa la necessità di un aggiornamento delle linee guida interregionali alla luce delle novità (decreti, circolari, ecc.) intercorse dall'estate 1996 ad oggi; in sostanza si tratta di una vera e propria seconda edizione.

Ancora una volta quindi, nel piano di lavoro del 1998, gli operatori saranno chiamati ad impegnarsi su quella importante e delicata operazione che è la produzione di linee guida.

Questa volta, tra l'altro, per problemi che attanagliano altre Regioni che molto avevano dato in occasione della prima edizione delle linee guida, tutto il peso del lavoro redazionale graverà sugli operatori dell'Emilia Romagna (della Task Force, ma speriamo non solo).

Non ci sono dubbi che ce la faremo ...

**SEZIONE "DOCUMENTI"**



**Regione Emilia Romagna**  
**Assessorato alla Sanità e ai Servizi sociali**

**UNA TASK FORCE PER L'APPLICAZIONE DELLE  
DIRETTIVE EUROPEE SULLA SALUTE DEI LAVORATORI  
(D. Legislativo 626/94)**

*... dal dizionario inglese-italiano HAZON (ed. Garzanti) "task force": termine del linguaggio militare che significa GRUPPO D'ASSALTO IN MISSIONE SPECIALE"; per gli americani ha assunto un senso diverso "GRUPPO DI ESPERTI ADDETTI ALLO STUDIO DI PROBLEMI MILITARI".*

*Quindi,*

*in senso traslato il termine task force può essere ridefinito, al di fuori del contesto militare e mixando le due definizioni, come "GRUPPO DI ESPERTI ADDETTI ALLO STUDIO DI UN PROBLEMA, CHE HA LA MISSIONE SPECIALE DI OCCUPARSI, ANCHE IN TERMINI OPERATIVI, DI QUEL PROBLEMA".*

*Questa è la definizione che intendiamo dare alla nostra Task Force.*

*(gennaio 1995)*

**Indice**

Introduzione

Finalità

Risorse

Obiettivi generali e mandato

Obiettivi specifici e fasi operative

Fase 1

Fase 2

Fase 3

Fase 4

Conclusioni

## **Introduzione**

Con l'uscita del Decreto Legislativo n. 626 del 19/9/94, che recepisce la direttiva CEE 389/91 ed altre sette direttive "figlie", è opinione diffusa nella nostra regione che si sia verificato un cambiamento non di poco conto nel mandato dei Servizi di prevenzione nei luoghi di lavoro e, di conseguenza, che tale mutamento dovrà riflettersi nel loro modo di operare (si vedano a tal proposito le relazioni al convegno di Riccione del 7 ottobre 1994).

Se a ciò si aggiunge il fatto che sarà necessario sviluppare a livello regionale un intenso lavoro di informazione e sensibilizzazione delle parti sociali interessate sulle nuove normative, nonché avviare sistematici momenti di confronto e verifica nel merito con le parti sociali stesse, e che tutto ciò dovrà essere fatto in tempi brevi e con un forte coordinamento, emerge chiaramente l'esigenza del presente progetto per l'anno 1995, progetto che ha una doppia valenza, sia "interna" ai Servizi di prevenzione, sia "esterna", proiettata cioè verso gli interlocutori sociali dei Servizi stessi.

Infatti, per quel che riguarda il versante "interno", è necessario mettere in moto un'azione diffusa, sia in campo formativo che metodologico-organizzativo, che coinvolga i Servizi della regione, con un ampio interessamento di tutti gli operatori; d'altra parte, verso l'"esterno" è indispensabile il massimo dell'attenzione, del dialogo, se possibile della collaborazione, con le organizzazioni datoriali e con quelle sindacali, anche perché l'azione interna ai Servizi non risulti isolata, autarchica, chiusa in se stessa, non inserita coerentemente nel contesto dei processi che avvengono nel mondo del lavoro e che influenzeranno pesantemente le modalità di applicazione di queste nuove norme ed i loro risultati in termini di concreta efficacia.

L'insieme di queste azioni, interne ed esterne, deve essere ovviamente integrato e coordinato, ed è per questo che è stato previsto un progetto *ad hoc* per il 1995 che verrà sviluppato nell'ambito dei piani di lavoro del nuovo "Centro di documentazione per la salute" (CDS) delle Aziende USL della Città di Bologna e della Provincia di Ravenna.

Di seguito, quindi, sarà esposta in dettaglio la proposta di progetto (obiettivi, risorse, tempi di attuazione, eventuali proiezioni nel 1996, ecc.) che è stata elaborata, per conto dell'Assessorato regionale alla sanità e ai servizi sociali, nell'ambito del CDS con la collaborazione di Leopoldo Magelli.

## **Finalità**

Come si è appena detto, gli obiettivi di questo progetto hanno una doppia valenza: una, che per certi aspetti è la principale, diretta verso gli operatori dei Servizi; l'altra

orientata verso il complesso dei soggetti sociali che sono interessati in prima persona dalla nuova normativa.

Sul versante interno si intende soprattutto:

- rendere ben consapevoli tutti gli operatori dell'importanza della nuova normativa, dei suoi contenuti, delle ricadute sull'operatività dei Servizi, dell'entità dei cambiamenti che impone nel modo di operare (dalla programmazione all'attività quotidiana);
- attrezzare gli operatori a gestire in modo metodologicamente e tecnicamente corretto i nuovi compiti; ciò è nello stesso tempo un fine (per essere tecnicamente e professionalmente all'altezza della situazione) ed un mezzo per tendere al successivo punto;
- rimotivare e "galvanizzare" gli operatori, sviluppando in essi un atteggiamento positivo e collaborativo nei confronti del difficile processo di cambiamento cui saranno chiamati nei prossimi mesi in conseguenza dell'entrata in vigore del 626.

Sul versante esterno si punta a:

- favorire la massima diffusione dell'informazione sulla nuova normativa, orientando le attività non solo su meri aspetti di conoscenza, ma anche sui più complessi aspetti interpretativi, utilizzando tutti i possibili strumenti a disposizione (incontri, convegni, circolari, media, ecc.);
- attivare un tavolo permanente di confronto e verifica con le parti sociali e con le altre istituzioni coinvolte, in modo da garantire una gestione coordinata ed armonizzata, pur nel pieno rispetto delle rispettive posizioni ed autonomie;
- offrire all'esterno possibili collaborazioni, limitate non solo ai momenti conoscitivi-informativi, ma anche al settore della formazione, della documentazione, del supporto tecnico necessario per una corretta ed efficace applicazione della nuova normativa.

In realtà, al di là dello schematico dell'esposizione, le finalità interne e quelle esterne hanno molti punti di contatto e si integrano in maniera rilevante: ad esempio, la produzione di materiali utili per la formazione degli operatori, o la messa a punto di linee guida comportamentali per i Servizi o di standard di riferimento, possono avere immediate ricadute operative verso l'esterno, cioè verso le associazioni dei datori di lavoro, verso le organizzazioni sindacali, verso l'Ispettorato del lavoro, ecc.

A proposito di collaborazione rivolta all'esterno, è stato lasciato volutamente fuori da questo progetto l'intervento già avviato - anzi, per essere esatti, in avanzata fase di realizzazione - di sperimentazione di un modulo formativo per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, che il gruppo regionale "Formazione nei Servizi di

medicina preventiva e igiene del lavoro (SMPIL)” sta seguendo in collaborazione con le Organizzazioni sindacali, tramite un suo sottogruppo *ad hoc*.

Si ritiene che vada lasciata al gruppo “formazione” la valutazione se proseguire autonomamente su questo progetto (garantendo ovviamente alla Task Force il livello informativo necessario, vista la sua “tangenzialità” al complesso dei problemi di cui si occupa la Task Force) o se inserire questo progetto all’interno del più complessivo progetto della Task Force per motivi di maggiore integrazione e sistematicità (in questo secondo caso garantendo, però, il livello attuale delle risorse impegnate).

Ritornando, in chiusura, alle finalità che il progetto si pone, si è ben consapevoli della difficoltà di conseguire in un solo anno obiettivi così ambiziosi: critico al massimo grado diventa il problema delle risorse disponibili, o di quelle che sarà necessario attivare, risorse che dovranno essere adeguate in termini sia quantitativi che qualitativi.

È necessario essere molto precisi su questo, perché se è ben chiaro che il nuovo Centro è specificamente attivato, coinvolto e responsabilizzato su questo progetto per il 1995 (ma lo è anche su molti altri!), altrettanto chiaro deve essere che non può assolutamente gestirlo in modo adeguato ed incisivo, con la dovuta continuità ed efficacia, contando solo sulle sue risorse interne.

Ecco perché il problema delle risorse è veramente determinante ai fini della realizzazione del progetto.

## **Risorse**

### **A. Le risorse umane**

Al di là di quello che diremo più oltre sul modo di operare della Task Force, le risorse umane che dovrebbero essere impegnate possono così essere definite:

- una Unità di progetto del CDS con funzioni anche di integrazione-coordinamento, che opererà a tempo quasi pieno sul progetto stesso;
- un gruppo più ampio di operatori provenienti dai Dipartimenti che collaboreranno a tempo parziale (metà del loro orario di lavoro settimanale); ogni Dipartimento dovrebbe esprimere almeno un operatore, scelto in base a quattro criteri fondamentali: competenza, esperienza, motivazione e disponibilità;
- un nucleo di operatori del Gruppo regionale “formazione nei SMPIL”, segnatamente quelli che compongono il sottogruppo specificamente impegnato sul 626, anche per garantire la sistematica collaborazione tra Task Force e gruppo formazione;



- un rappresentante dell'Assessorato alla Sanità della Regione Emilia Romagna, per garantire il sistematico ed immediato coinvolgimento dell'Assessorato stesso;
- due componenti della Commissione tecnica regionale per la medicina del lavoro (CTR), non appena la stessa sarà stata ridefinita in base al nuovo assetto istituzionale regionale in campo sanitario e nominata nei suoi nuovi componenti, in quanto è indispensabile che la Task Force veda al suo interno dei rappresentanti del massimo organo tecnico regionale nel settore, così da poter fruire pienamente di un contributo ad alto livello che, tramite i due partecipanti alla Task Force, venga però dalla CTR nel suo complesso, e da garantire comunque un sistematico collegamento tra le due strutture.

## **B. Le modalità organizzative**

Il gruppo della Task Force è, come si vede, piuttosto numeroso (circa 30 persone). Il suo modo di operare dovrà essere molto articolato, per essere concreto e produttivo, pur nella garanzia del più ampio confronto e dibattito al suo interno. In sostanza, potrebbe articolarsi in questo modo:

- un piccolo gruppo centrale (gli operatori del CDS per motivi logistici, più altre 2-3 persone) con compiti di coordinamento-integrazione-segreteria;
- un'attività organizzata per sottogruppi di lavoro o commissioni che lavorano autonomamente su un mandato (a questa attività contribuiscono naturalmente anche i componenti del "piccolo gruppo centrale" di cui sopra);
- riunioni plenarie di verifica dell'andamento dei vari spezzoni del progetto, di analisi e discussione, di validazione dei materiali prodotti dai sottogruppi o commissioni, di definizione di nuovi mandati, ecc. Questi momenti (che dovranno avere frequenza quanto meno mensile) garantiscono il pieno coinvolgimento di tutti i componenti la Task Force sull'intero progetto;
- produzione di brevi report di sintesi di tutto il lavoro svolto da trasmettere a tutti i componenti la Task Force, anche nell'ottica di garantire la più ampia ricaduta informativa nelle strutture afferenti (servizi, commissione tecnica, assessorato, ecc.);
- naturalmente la Task Force non è una struttura autarchica né autosufficiente e chiusa, per cui molte fasi di lavoro potranno essere appaltate anche ad operatori esterni alla Task Force riconducendo poi il prodotto di queste attività all'interno della Task Force e del progetto.

### **C. Le risorse finanziarie**

Si ritiene necessaria la disponibilità per l'intero progetto 1995 di specifiche somme, che saranno fundamentalmente distribuite su 4 fronti:

1. per l'organizzazione dei momenti seminari e di aggiornamento previsti nel progetto;
2. per la produzione, la stampa e la diffusione dei materiali formativi ed informativi previsti o prevedibili nell'ambito del progetto, e per l'eventuale acquisto di spazi sui media per attività informative, promozionali e divulgative;
3. per l'attivazione di due borse di studio che consentano di sostenere sul piano tecnico le attività della Task Force;
4. per il reclutamento di competenze specifiche e l'organizzazione di seminari interni alla Task Force con la collaborazione di economisti ed esperti del mercato del lavoro per acquisire le necessarie conoscenze preliminari nel merito, che saranno di fondamentale utilità per i componenti della Task Force nell'impostazione del loro lavoro, in quanto consentiranno di inquadrare tutto il progetto in un contesto noto quanto meno nelle sue caratteristiche e linee di tendenza principali.

### **Obiettivi generali e mandato**

Individuate le finalità di fondo della Task Force, ne deriva che il mandato sostanziale è quello di svolgere una funzione di coordinamento, armonizzazione, integrazione di tutta l'attività regionale nel 1995 sull'applicazione del 626, attraverso sia un lavoro svolto direttamente dai componenti della Task Force sia in momenti di affidamento ad altri di specifici compiti operativi, da ricondurre sempre e comunque all'interno del progetto e sotto la supervisione della Task Force.

Il mandato complessivo può essere meglio articolato nella seguente serie di obiettivi, che potremmo per comodità definire generali.

1. Avviare un'attività informativa generale a tutto campo sulle nuove normative, rivolte a destinatari sia interni (i Servizi) sia esterni, per far conoscere e comprendere bene la legge, le sue ricadute, i problemi posti dalla sua applicazione, i più critici aspetti interpretativi, ecc.
2. Progettare le attività formative indirizzate agli operatori dei Servizi, assieme al gruppo formazione, individuando due livelli:
  - Tipo A (giornate monotematiche a prevalente contenuto informativo-conoscitivo sui titoli II-III-IV-V-VI-VII-VIII del D.Lgs 626);

- Tipo B (corsi di aggiornamento destinati a far acquisire le nuove abilità tecniche e metodologiche necessarie per garantire in modo adeguato le nuove norme, e quindi ben più complessi dei seminari di tipo A, in termini sia di contenuti che di tecniche didattiche).
3. Predisporre linee guida per l'applicazione corretta della normativa e lo svolgimento dei nuovi compiti. Questo obiettivo è strettamente correlato al precedente ed al seguente, e deve comprendere al suo interno anche l'indicazione delle modalità di raccolta e gestione delle informazioni-segnalazioni che perverranno ai Servizi in applicazione della nuova normativa.
  4. Mettere a disposizione dei Servizi materiali di documentazione e di riferimento, sia producendoli *ad hoc* sia, ove possibile, utilizzando materiali già esistenti, da riadattare se del caso.
  5. Dai tre punti precedenti, in base al progredire del lavoro per realizzarli, potranno facilmente e presumibilmente scaturire materiali di documentazione, linee guida per settore e comparto, pacchetti formativi ben strutturati, ecc., che possono avere utilmente una valenza anche esterna, verso lavoratori, imprenditori, tecnici del settore, consulenti del lavoro, ecc. Va quindi valutata la possibilità di un'offerta di prestazioni all'esterno, in termini di formazione, informazione, documentazione, in particolare verso alcuni soggetti che saranno verosimilmente molto interessanti ad usufruirne (ad es. associazioni imprenditoriali dell'artigianato, enti pubblici locali, organizzazioni sindacali).
  6. Attivare un "tavolo", mantenendo così sistematici rapporti e regolari momenti di verifica e confronto di merito, con le parti sociali a livello regionale (valutando l'utilità e l'opportunità di analoghi tavoli a livello provinciale) per tutti i problemi di carattere tecnico inerenti la piena applicazione e attuazione dei disposti del 626. In questo senso potrebbe essere molto utile l'attivazione di un sottogruppo *ad hoc* all'interno della stessa Task Force che, assieme a rappresentanti delle organizzazioni sindacali ed imprenditoriali, sia in grado di produrre e di mettere a disposizione di tutti dati aggiornati ed attendibili sulla rilevanza dei problemi da affrontare, partendo da dati oggettivi (ad es. quelli dell'ultimo censimento), ma arrivando poi ad una loro interpretazione ed elaborazione (sull'occupazione, sul mercato del lavoro e le sue variazioni sul numero, la distribuzione e le problematiche delle piccole imprese, ecc.).
  7. Predisporre uno strumento informativo per il monitoraggio che permetta di rilevare in tempo reale come viene applicata la norma, i problemi che si incontrano, i risultati che si raggiungono. Si ricordi a questo proposito l'errore fatto con il D.Lgs 277/91, per cui, non avendo predisposto a monte uno specifico

sistema di osservazione e idonei strumenti di rilevazione, è stato molto difficile raccogliere informazioni adeguate a posteriori, recuperandole nel pool generale delle informazioni presenti nei Servizi.

## **Conclusioni**

Dopo aver completato il suo mandato del 1995, la Task Force, opportunamente alleggerita, potrebbe continuare ad operare anche nel 1996, per seguire in tempo reale e monitorare l'applicazione della norma, le sue conseguenze positive e negative, i problemi correlati, utilizzando anzitutto gli strumenti informativi definiti *ad hoc*; ma eventualmente andrà ripreso al momento della presentazione dei piani di lavoro del CDS per il 1996.

Restano infine due punti da chiarire.

Il primo, delicato ma oggi non risolvibile, è quello dei rapporti della Task Force con la Commissione tecnica regionale. Non essendo ancora definito il destino futuro della Commissione stessa è impossibile delineare i suoi rapporti con la Task Force. Si ritiene che per ora non si possa andare oltre la previsione di una presenza di alcuni suoi componenti nella Task Force e di un ruolo della CTR nel validare i materiali prodotti dalla Task Force, anche come contributo al compito dell'Assessorato.

Il secondo riguarda i rapporti della Task Force con l'Assessorato alla Sanità e ai Servizi sociali della Regione. La Task Force è un gruppo di lavoro tecnico a termine che riceve dall'Assessorato un mandato per progettare e realizzare proposte, documenti, iniziative, ecc. La valutazione di tali prodotti e la validazione formale rimane, ovviamente, una funzione dell'Assessorato.



Assessorato alla Sanità e Servizi Sociali

Servizio sicurezza e medicina preventiva  
del lavoro

Bologna, 13 MARZO 1995

PT/vg  
Prot. n. 11843/MED  
95T020

Ai Sindaci dei Comuni  
Regione Emilia-Romagna

Ai Direttori Generali  
delle Aziende-USL  
Regione Emilia-Romagna

CIRCOLARE N. 10

Ai Responsabili dei  
Dipartimenti di Prevenzione  
delle Aziende-USL  
Regione Emilia-Romagna

Ai Responsabili dei Servizi  
di Medicine Preventiva e  
Igiene del Lavoro delle  
delle Aziende-USL  
Regione Emilia-Romagna

Ai Responsabili dei Presidi  
Multizonali di prevenzione  
delle Aziende-USL  
Regione Emilia-Romagna

Alle Organizzazioni  
Sindacali  
Regione Emilia-Romagna

Alle Associazioni  
dei Datori di Lavoro  
Regione Emilia-Romagna

e p. c. Al Direttore Generale dei  
Servizi dell'Igiene Pubblica  
Ministero della Sanità

Al Direttore Generale dei  
Rapporti di Lavoro Divisione  
VII - Sicurezza ed Igiene  
del Lavoro Ministero del  
Lavoro

Al Direttore dell'ISPESL

Al Direttore dell'ISS

Al Capo dell'Ispettorato  
regionale del Lavoro

LORO SEDI

OGGETTO: Prime indicazioni per l'applicazione del Decreto Legislativo 626/94 per il miglioramento della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

In data 2.2.1995 è stato approvato, dalla Conferenza dei presidenti delle regioni, il documento allegato (all. 1), trasmesso dal presidente pro-tempore della Conferenza, a tutti gli altri presidenti in data 7.2.1995, prot. 148/a4.

Il documento, denominato "Prime linee di indirizzo per l'attuazione del decreto legislativo n. 626/94 di recepimento delle direttive CEE per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro", rappresenta il punto di convergenza ed omogeneità raggiunto dalle Regioni in ordine ai prioritari orientamenti da assumere per la piena applicazione del decreto. Pur non affrontando ed esaurendo tutti i nodi critici posti dall'entrata in vigore delle nuove norme, sono stati presi in esame quelli giudicati prioritari, con l'obiettivo di garantire in tutte le regioni una sostanziale coerenza ed omogeneità nella gestione. I punti più problematici trattati sono ad esempio l'attività di consulenza, assistenza, informazione, formazione, l'incompatibilità tra le funzioni di vigilanza e controllo ed altre funzioni, ecc.

Si è preferita la scelta di uscire tempestivamente con una posizione unitaria, anche se non esaustiva, rimandando ad una seconda fase gli ulteriori approfondimenti su alcuni specifici contenuti del D.Lgs. 626/94.

\* \* \* \* \*

Nel raccomandare a tutti i destinatari della presente circolare un'attenta lettura del documento allegato, da cui dovranno derivare coerenti scelte organizzative e programmatiche, si ritiene necessario sottolineare alcuni punti di particolare delicatezza e importanza, in ordine ai quali vanno assunti provvedimenti immediati.

Ciò al fine di evitare di incorrere in violazioni delle norme previste dal D.Lgs. stesso, di assumere comportamenti difformi da quelli concordati dalla Conferenza dei Presidenti delle regioni, di creare situazioni di disomogeneità anche stridenti all'interno del territorio regionale.

I cinque punti che si ritengono particolarmente emergenti sono di seguito illustrati:

- 1) La necessità di dare il massimo impulso, nei servizi delle Aziende-USL addetti alle attività di prevenzione e tutela della salute dei lavoratori, compatibilmente con le risorse disponibili e mantenendo il dovuto equilibrio con le attività di controllo e vigilanza, alle attività di informazione ed assistenza alle parti sociali (lavoratori e loro organizzazioni sindacali, datori di lavoro e organizzazioni datoriali), in modo da agevolare e favorire la più corretta ed efficace applicazione delle norme del D.Lgs. 626/94, e di conseguenza, realizzare il miglioramento dei livelli di prevenzione nei luoghi di lavoro.

Viene sottolineata, nel documento della Conferenza dei Presidenti delle Regioni, il fatto che, per gli anni 1995 e 1996 "lo svolgimento di tali attività (informazione ed assistenza) debba rappresentare una delle priorità nelle attività dei Servizi delle Aziende-USL ...".

Tale indicazione deve trovare pieno riscontro nei piani di lavoro dei Dipartimenti di prevenzione e dei Servizi di Medicina Preventiva e Igiene del lavoro delle Aziende-USL per gli anni 1995 e 1996.

Occorre anche ricordare che tale attività va espletata non solo nei confronti delle imprese private (le cui associazioni, peraltro, appaiono già attente alle nuove problematiche che il 626 apre), ma anche nelle imprese pubbliche, che appaiono invece molto meno interessate ed attive; occorre quindi "dinamizzare" le aziende pubbliche sulle tematiche introdotte dal 626/94, onde evitare il crearsi di "sacche" in cui l'applicazione della norma subisca ritardi o impedimenti.

- 2) L'attività di consulenza è, secondo le norme, in modo non equivoco inibita, per comprensibili motivi di incompatibilità, ai soggetti che svolgono attività di vigilanza e controllo (mentre invece non è a questi soggetti inibita l'attività di informazione e assistenza che, come indicato nel punto 1), è al contrario da svolgere con notevole impegno, in quanto considerata strategica, per raggiungere una effettiva applicazione della nuova normativa).

Pertanto i Servizi di prevenzione nei luoghi di lavoro dei Dipartimenti di prevenzione delle Aziende-USL non potranno svolgere funzioni di consulenza, secondo la definizione che del termine "consulenza" è data a pagina 7 del documento dei Presidenti.

È quindi evidente che i Servizi che eventualmente avessero fino ad oggi effettuato le attività specificamente richiamate a pag. 7, rientranti nella definizione del termine di "consulenza" (quali ad es. valutazione del rischio, progettazione delle

misure di bonifica, progettazione degli ambienti, degli impianti, delle apparecchiature, ecc.) devono quanto prima cessare l'effettuazione di tale attività. Ciò non significa naturalmente che l'Azienda-USL non possa continuare (o iniziare) a fornire prestazioni di consulenza, ovviamente a pagamento, utilizzando però altre strutture e operatori competenti, che non siano inseriti nei Servizi di Medicina Preventiva e Igiene del Lavoro. I Servizi di prevenzione e protezione di cui all'art. 8 del D.Lgs. 626/94, organizzati in strutture diverse e distinte dai Servizi di Medicina Preventiva e Igiene del Lavoro del dipartimento di prevenzione potranno, se la politica aziendale lo riterrà opportuno e conveniente, espletare tali attività, non essendo implicati in modo attivo in nessun tipo di attività di controllo e vigilanza (anzi, essendo essi stessi oggetto di vigilanza e controllo da parte dei Servizi di Medicina Preventiva e Igiene del Lavoro dei Dipartimenti di prevenzione delle Aziende-USL). In questo caso, queste strutture aziendali potrebbero porsi liberamente sul mercato per fornire attività di consulenza ai soggetti interessati sia pubblici che privati.

- 3) A conferma di quanto accennato nel precedente punto 2), si richiama l'attenzione su quanto asserito in modo molto chiaro e preciso a pag. 10 del documento allegato: "le funzioni proprie del Servizio di prevenzione e protezione ed anche del medico competente per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori dipendenti dell'Azienda-USL, non possono e non devono essere svolte dal personale interno alla struttura organizzativa preposta alla vigilanza e al controllo, bensì dal personale esterno a tale struttura".
- 4) L'incompatibilità sancita espressamente nell'ultimo comma dell'art. 17 tra lo svolgimento delle funzioni di medico competente per conto delle aziende e lo svolgimento delle funzioni di vigilanza e controllo disciplina in modo chiaro la materia. Infatti non esistono più dubbi che i S.M.P.I.L. dei Dipartimenti di Prevenzione ed i loro operatori medici, in quanto impegnati nelle attività di vigilanza e controllo, non potranno più effettuare la sorveglianza sanitaria per conto delle aziende. Tale sorveglianza tra l'altro, considerato tutto il complesso di nuovi compiti e responsabilità che il 626 assegna al medico competente, non è più riconducibile alla semplice esecuzione degli accertamenti sanitari periodici. Anzi il medico competente diventa a tutti gli effetti uno dei più stretti collaboratori del datore di lavoro, e svolge, nel seguire e praticare i programmi di prevenzione aziendale un ruolo analogo - pur con le dovute distinzioni legate allo specifico professionale - a quello del responsabile del Servizio aziendale di prevenzione e protezione. Per questo motivo l'incompatibilità, che a molti già pareva esistere prima del D.Lgs. 626/94, adesso diventa palese e oggetto di uno specifico punto esplicitamente inserito nel testo dell'art. 17.

Naturalmente, come si è detto, per l'attività di consulenza l'Azienda-USL può attivare anche queste prestazioni (del medico competente) da vendere a terzi, a



condizione che i medici competenti siano completamente al di fuori del SMPIL. I medici del SMPIL effettueranno, come avviene nei confronti di tutti gli altri medici competenti, le dovute azioni di controllo e coordinamento.

Potrebbero essere gli stessi medici competenti che effettuano per conto dell'Azienda-USL in qualità di datore di lavoro la sorveglianza sanitaria dei dipendenti dell'Azienda-USL a operare anche per l'esterno (in analogia a quanto si è detto prima per il Servizio prevenzione e protezione aziendale), o strutture istituite ad hoc, con personale medico dipendente-convenzionato.

Preme richiamare inoltre, a proposito del medico competente e del Servizio di prevenzione e protezione dell'Azienda-USL, che il documento allegato sancisce il principio che "tale attività non è da considerarsi compresa nei livelli di prestazione di assistenza sanitaria collettiva previsti dal Piano Sanitario Nazionale", e pertanto queste Unità operative dovranno tendenzialmente essere costituite con risorse integrative; ciò al fine di non ridurre i livelli delle prestazioni erogate da tali Servizi.

- 5) L'ampio spazio e l'approfondimento che il documento approvato dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni dedica al tema della formazione è testimonianza concreta dell'importanza strategica che si attribuisce a questa attività, sia per quanto concerne la formazione degli operatori delle Aziende-USL - che devono essere messi in grado di affrontare con consapevolezza e competenza i nuovi compiti che il D.Lgs. 626/94 assegna loro - sia per quanto concerne la formazione degli altri soggetti in campo e il possibile ruolo delle Regioni e dei Servizi di Medicina Preventiva.

La parte del documento che riguarda il tema della formazione è talmente ampia ed articolata che non richiede ulteriori chiarimenti. È importante che i Servizi, in modo coordinato a livello regionale, si muovano nell'ambito delle proposte ivi formulate.

\* \* \* \* \*

Come già annunciato in diverse occasioni seminariali e congressuali questo Assessorato ha ritenuto opportuno e necessario attivare una task-force regionale per coordinare l'applicazione del D.Lgs. 626/94. Il gruppo composto dagli operatori designati dai diversi Dipartimenti di prevenzione (all. 2) è stato costituito ed opererà sulla base del mandato di cui al documento programmatico presentato il 13 gennaio nel seminario tenutosi a Bologna (all. 3).

Il 21 febbraio si è tenuta la prima riunione della task-force (che ha la sua sede di riferimento presso il CDS - via Triachini, n. 17 - Bologna) ed è iniziato il lavoro operativo. Sarà cura dei referenti dei vari Dipartimenti di prevenzione nella task-force stessa informare tempestivamente e sistematicamente gli operatori dei Servizi delle attività in corso. Si ritiene opportuno con l'occasione ricordare alcuni elementi di

particolare importanza, utili al miglior funzionamento della task-force, alla miglior qualità del materiale che sarà prodotto, alla massima integrazione e coerenza delle azioni dei vari Servizi delle Aziende-USL della Regione in questo campo.

- 1) Gli operatori e i servizi che dispongono di materiale di particolare interesse sono pregati di farlo pervenire tempestivamente al CDS, direttamente o tramite le persone che rappresentano il proprio Dipartimento di prevenzione all'interno della task-force.
- 2) Se ci sono operatori particolarmente interessati e competenti sui diversi problemi che il D.Lgs. 626/94 pone, o interessati a collaborare con la task-force, essi possono mettersi in contatto o con il CDS o con i componenti della task-force del proprio Dipartimento, che provvederanno a metterli in contatto con gli operatori che, nell'ambito della task-force sono stati individuati quali referenti per le diverse tematiche in cui è stata suddivisa la materia (es. formazione, sorveglianza sanitaria, luoghi di lavoro, uso dei dispositivi di protezione individuali, ecc.).
- 3) Il gruppo centrale di coordinamento della task-force produrrà regolarmente dei sintetici report informativi che saranno trasmessi a tutti i componenti della task-force, alle Aziende-USL, ai Dipartimenti di prevenzione e ai SMPIL della regione. Il primo report che sarà trasmesso a breve conterrà tra l'altro, la completa definizione delle aree tematiche su cui sarà articolato il lavoro, con indicati gli operatori della task-force referenti per lo sviluppo dei singoli argomenti.
- 4) Se ci sono quesiti da porre alla regione, al ministero del Lavoro, ad altri interlocutori, sarebbe opportuno che questi fossero indirizzati alla task-force individuando come unico collettore per questi problemi, in grado di organizzare e selezionare i quesiti, evitando così duplicazioni e ripetitività di richieste di chiarimento, di domande, ecc. rivolte ai diversi interlocutori.
- 5) Sono in corso le fasi preliminari per l'attivazione di un tavolo tecnico, di confronto e discussione per le problematiche applicative del D.Lgs. 626/94, fra la task-force e i tecnici delle parti sociali (organizzazioni datoriali e sindacali) con l'obiettivo di gestire in tempi reali ed in maniera partecipata i problemi emergenti.

Certi che i soggetti in indirizzo attueranno, per le proprie specifiche competenze, le indicazioni operative contenute nella presente e negli allegati, si inviano con l'occasione distinti saluti.

L'ASSESSORE ALLA SANITÀ  
E SERVIZI SOCIALI  
(dott. Giuliano Bartolini)

All. : c.s.

Allegato 1 alla Circolare n. 10

*Conferenza dei Presidenti  
delle Regioni e delle Province autonome*

**PRIME LINEE DI INDIRIZZO PER L'ATTUAZIONE DEL DECRETO  
LEGISLATIVO N. 626/94 DI RECEPIMENTO DELLE DIRETTIVE CEE PER IL  
MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DEI  
LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO**

Roma, 2 febbraio 1995

Il supplemento ordinario alla G.U. n. 265 del 12/11/1994, serie generale, pubblica il Decreto Legislativo 19/09/1994 n. 626 che recepisce otto Direttive Europee - la direttiva quadro 89/391 CEE e le direttive particolari 89/654 CEE, 89/655 CEE, 89/656 CEE, 90/269 CEE, 90/270 CEE, 90/394 CEE e 90/679 CEE - riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Il Decreto Legislativo 626/94 rappresenta una svolta importante sul piano culturale ed organizzativo, stabilendo che la salute sul lavoro non è garantita solamente dall'applicazione di un insieme di regole, ma è essa stessa parte della pianificazione aziendale, così come la qualità del prodotto e il rispetto dei tempi di produzione, e costituisce un fattore di qualità per l'azienda alla cui realizzazione concorrono azioni programmate quali la valutazione dei rischi, l'adozione di misure di tutela, la sorveglianza sanitaria e lo sviluppo di interventi di informazione e formazione professionale.

Sebbene l'adeguamento alle nuove disposizioni costituisca, soprattutto per le imprese di piccole dimensioni, un costo aggiuntivo, va ricordato che ciò consentirà loro di allinearsi agli standard di qualità europei sulla tutela della salute dei lavoratori che oggi rappresentano un elemento non secondario di competizione nel progresso.

Le Regioni ribadiscono altresì l'opportunità che venga realizzato un sistema premiante per le imprese che conseguono significativi miglioramenti nel campo della tutela della salute dei lavoratori ed in tale senso intendono riproporre ai competenti Ministeri quanto già espresso nel documento della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano adottato il 2 agosto 1994.

Le stesse riconfermano quanto, se pur indicato in tale documento, non ha trovato riscontro nel testo finale della legge emanata e che avrebbe contribuito a dotare la normativa di strumenti maggiormente idonei a renderne più efficace l'applicazione.

Il Decreto Legislativo 626/94 rappresenta anche un'occasione di rilancio e di sviluppo del Sistema di prevenzione in generale e del ruolo del Servizio pubblico in particolare che dovrà organizzarsi per promuovere e realizzare azioni di informazione, assistenza, consulenza, vigilanza e controllo.

Per raggiungere questi obiettivi e per colmare il dislivello a tutt'oggi esistente in questo settore tra le diverse Regioni, i Governi regionali dovranno dedicare attenzione prioritaria alle attività ed iniziative volte alla piena e completa applicazione della nuova normativa, assegnando risorse adeguate per l'attuazione e lo sviluppo dei Servizi deputati al controllo sulla tutela della salute dei lavoratori, definendo specifiche azioni programmate inserite nei Piani di sviluppo regionali e vincolando fondi per l'aggiornamento e la formazione degli operatori, nonché per l'adeguamento delle attrezzature.

Il rilievo posto dal Decreto sulle attività di valutazione dei rischi e di formazione pone il problema di quale ruolo il Servizio pubblico e le regioni devono assumere per esercitare un'azione di riferimento e di verifica a tutela del mondo del lavoro e per l'accreditamento dei Servizi e degli operatori.

Consapevoli dell'entità delle innovazioni e della complessità degli adempimenti previsti dal Decreto Legislativo, le Regioni intendono con questo documento fornire i primi indirizzi per un impegno comune necessario per un'applicazione uniforme del Decreto; le Regioni si impegnano altresì a produrre successive linee guida con contenuto tecnico atte a definire le procedure operative necessarie ad ottenere tale risultato.

Nel riaffermare inoltre il prevalente interesse e la competenza del Ministero della Sanità per l'esercizio dei compiti di indirizzo per l'attuazione delle normative comunitarie in materia di tutela della salute, in conformità a quanto espressamente previsto dall'art. 7 p. 2 del Decreto Legislativo 502/92, così come modificato dal Decreto Legislativo 517/93, si ravvisa la necessità che venga istituito in seno al Ministero sopradetto un gruppo tecnico di riferimento.

Si afferma infine l'impegno delle Regioni affinché, nel rispetto dell'attuale formulazione del Decreto Legislativo 626/94, trovino attuazione soluzioni che portino ad un avvicinamento tra le diverse Amministrazioni Pubbliche interessate alle posizioni già espresse dalla Conferenza dei Presidenti nel sopra citato documento del 2 agosto 1994.

## **Coordinamento**

Il Capo VII del Titolo I del Decreto Legislativo 626/94, riguardante le "Disposizioni concernenti la Pubblica Amministrazione" prevede tra l'altro momenti e strumenti di coordinamento e di indirizzo per una uniforme applicazione della legge ai vari livelli e con riferimento ai diversi soggetti e organismi istituzionali.

Si considerino, in particolare, gli articoli 23, comma 2, 25, 26, 27 e 29 del Decreto.

In merito all'individuazione delle attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati e sulla quali anche l'Ispettorato del Lavoro può esercitare la vigilanza, le Regioni ritengono necessario che sia la Commissione Consultiva Permanente di cui all'art. 26 a definire e a proporre, con lo strumento dell'azione programmata, il settore produttivo oggetto della vigilanza coordinata.

La stessa Commissione, ai fini dell'emanazione del previsto D.P.C.M., dovrà stabilire gli obiettivi, i criteri e gli indicatori di risultato per la verifica dell'azione stessa. Saranno anche segnalate le Regioni prevalentemente e particolarmente interessate allo specifico settore produttivo oggetto di tale azione.

L'opportunità di definire dette attività secondo programmi deriva dalla necessità di evitare una doppia rete di vigilanza nelle aziende avviando precisi programmi di coordinamento e collaborazione fra Amministrazioni diverse.

Il settore produttivo sarà individuato anche in relazione a studi specifici sulla rilevanza dei rischi e sulle statistiche degli infortuni e delle malattie professionali di cui all'art. 29.

Queste azioni programmate possono anche risultare utili ad assicurare unità ed omogeneità di comportamenti su tutto il territorio nazionale secondo il dettato dell'art. 25, soprattutto nel caso che i settori produttivi individuati interessino in modo particolare e nel tempo diverse Regioni.

Nelle more dell'individuazione, da parte della Commissione Consultiva Permanente, delle linee guida applicative di cui all'art. 26, comma 2, lett. d) e dei criteri per l'unità ed omogeneità di comportamento a livello nazionale di cui all'art. 25, il coordinamento delle attività di vigilanza fra Aziende ULSS ed Ispettorato del Lavoro in ambito regionale verrà esercitato da Comitati Regionali di coordinamento sulla base delle azioni programmate nazionali o su formulazione di proprie azioni programmate, con indicazione delle modalità operative e la definizione dei criteri e indicatori di processo.

### **Informazione, assistenza, consulenza**

L'art. 24 del Decreto Legislativo 626/94 prevede che le Regioni, insieme ad altri soggetti della Pubblica Amministrazione, svolgano attività di informazione, assistenza e consulenza.

Per quanto non esplicitato in modo diretto nel testo di legge, si ritiene che tali attività debbano essere svolte anche tramite le Aziende ULSS e i propri Servizi di prevenzione, trattandosi di funzioni strettamente collegate al concetto e alla finalità stessa della prevenzione e al mandato del servizio pubblico in materia.

Se per prevenzione intendiamo riferirci all'insieme delle attività finalizzate a conoscere e a valutare tutti i fenomeni ambientali e comportamentali che possono compromettere la salute degli individui e delle comunità e all'insieme delle azioni di promozione della salute e degli interventi atti a rimuovere i rischi, il ruolo cui è chiamato il Dipartimento di prevenzione dell'Azienda ULSS, tramite il Servizio a ciò deputato, è quello di ridurre l'incidenza delle malattie e degli infortuni correlati al lavoro e contribuire ad aumentare il livello di salute delle comunità lavorative.

Il Servizio identifica innanzitutto le situazioni principali di rischio della popolazione lavorativa; ricerca poi i determinanti dei problemi di salute che possono consistere sia in condizioni ambientali pericolose, sia in comportamenti rischiosi per la salute. Opera infine per produrre cambiamenti di entrambi i fattori utilizzando gli strumenti che le legge affida alla Pubblica Amministrazione: l'informazione, l'assistenza, la consulenza, l'attività amministrativa, la vigilanza e il controllo.

Ciò posto, si ritiene utile delineare, per le funzioni indicate dall'art. 24, le seguenti definizioni.

- Informazione  
Trasferimento a tutti i soggetti interessati, singoli o associati, pubblici o privati, di conoscenze, dati e notizie di carattere normativo, procedurale e tecnico-scientifico utili all'avvio e realizzazione del processi di prevenzione.
- Assistenza  
Attività tesa a fornire indirizzi e procedure operative e a coordinare l'attuazione di quanto previsto dalla normativa prevenzionale e più in generale delle misure di prevenzione nei luoghi di lavoro; viene fornita ai soggetti interessati, singoli o associati, pubblici o privati ed in particolare ai datori di lavoro, dirigenti e preposti, Responsabili del Servizio di prevenzione e protezione, al Medico competente e al Rappresentante per la sicurezza.

Possono rientrare nel termine "assistenza":

- corsi di formazione e di aggiornamento per datori di lavoro, in particolare di quelli che intendono assumere in proprio le funzioni di Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, per gli addetti a tale servizio, per Rappresentanti dei lavoratori, per Medici competenti;
- indirizzi generali e specifici per comparti lavorativi per la valutazione dei rischi (generali e specifici delle direttive figlie), per la sorveglianza sanitaria, per l'adozione delle misure di prevenzione anche attraverso la messa a disposizione di banche dati sulle soluzioni;
- esame dei progetti dei nuovi insediamenti lavorativi e/o delle ristrutturazioni.

Nessun problema sussiste per lo svolgimento, a tutti i livelli, delle attività di informazione e assistenza. In particolare, si ripete, tali attività possono e debbono essere svolte anche dai Servizi dei Dipartimenti di prevenzione delle ULSS.

Dall'altro canto la informazione all'utenza, non solo è stata ed è un compito dei Servizi territoriali di prevenzione già previsto sia dalla Legge 833/78 che dalle Leggi regionali istitutive dei Servizi delle ULSS, ma è stata un'attività esercitata su larga scala dai Servizi in tutti questi anni.

Pertanto la Pubblica Amministrazione tutta, e i Dipartimenti di prevenzione in particolare, dovranno nel futuro prossimo continuare ad organizzare e a condurre, meglio se in collaborazione con le parti sociali, iniziative di informazione e formazione, e di assistenza in materia di tutela della salute dei lavoratori e dei cittadini.

Si ritiene, anzi, che per i prossimi 2 anni lo svolgimento di tali attività debba rappresentare una delle priorità nella attività dei Servizi delle ULSS, facendo sostanzialmente parte dei livelli minimi di assistenza sanitaria collettiva negli ambienti di lavoro e di vita previsti dal S.S.N. e specificamente finanziati col Fondo Sanitario Nazionale, e con l'obiettivo di garantire la congrua e ampia applicazione del Decreto Legislativo in tutte le imprese pubbliche e private.

Si tratta di un investimento che i Servizi dovranno attuare con l'intento di agevolare la realizzazione a livello aziendale dei piani di tutela della salute dei lavoratori ai migliori livelli possibili.

Quanto più elevato sarà l'impegno professionale profuso dagli operatori dei Servizi e quanto più diffusa sarà l'opera di informazione e di assistenza alle imprese, tanto più ampi e di miglior livello saranno i risultati realizzabili ed esigibili da queste ultime.

Mentre l'attività di informazione è svolta gratuitamente, quella di assistenza può, per diverse voci, essere oggetto di tariffazione.

- Consulenza  
Svolgimento di prestazioni il cui obbligo compete al datore di lavoro, effettuate su incarico e per conto dello stesso, in tema di valutazione del rischio, sorveglianza sanitaria, progettazione delle misure di bonifica e/o progettazione degli ambienti, degli impianti ed apparecchiature e del lavoro.
- Vigilanza  
Attività di verifica delle conformità dell'organizzazione dei processi lavorativi alla legislazione in materia di sicurezza e igiene del lavoro.
- Controllo  
Attività più generale preordinata alla promozione e alla verifica dell'adeguatezza dei processi e dei comportamenti messi in atto dai soggetti interessati al fine di garantire una efficace tutela della salute dei lavoratori.

Le attività di vigilanza di cui all'art. 23 del Decreto Legislativo 626/94 nonché quelle di controllo sono svolte dai Servizi deputati alla prevenzione e alla sicurezza negli ambienti di lavoro del Dipartimento di prevenzione di ciascuna Unità Sanitaria Locale.

L'attività di consulenza, per la quale vige l'incompatibilità con le funzioni di vigilanza e di controllo dei soggetti, ai sensi dell'art. 24, comma 2, del decreto Legislativo 626/94, può essere svolta anche all'interno dell'Azienda ULS ma in una struttura organizzativa diversa da quella che svolge funzioni di vigilanza e controllo.

Tale attività non è da considerarsi compresa nei livelli di prestazione di assistenza sanitaria collettiva previsti dal Piano Sanitario Nazionale.

Da ultimo dobbiamo considerare che anche le ora nate "Aziende Unità Sanitarie Locali" sono vere e proprie aziende e come tali dovranno dotarsi del Servizio di prevenzione e protezione, del Rappresentante per la sicurezza e del Medico competente.

Per ovviare ad ogni tipo di incompatibilità che si può desumere dal Decreto Legislativo, le funzioni proprie del Servizio di prevenzione e protezione e del Medico competente non potranno essere svolte da personale interno alla struttura organizzativa preposta alla vigilanza e controllo, bensì da struttura diversa.

### **La questione del Medico competente**

Modificando l'impostazione del D.Lgs 277/91, l'art. 17 del D.Lgs 626/94 sancisce la possibilità per tutti i medici in possesso dei requisiti di legge di assumere la funzione di Medico competente senza più alcuna opzione preferenziale per i medici dipendenti dal Servizio Sanitario Nazionale.



Lo stesso articolo, al comma 7, fa divieto ai medici di strutture pubbliche di svolgere la funzione di Medico competente qualora gli stessi svolgano attività di vigilanza.

La USL che volesse svolgere tale attività di consulenza dovrebbe pertanto costituire strutture *ad hoc* non adibite a funzioni di vigilanza, oppure ricorrere a medici specialisti convenzionati.

In entrambi i casi i medici del Servizio territoriale di prevenzione eserciterebbero le funzioni di controllo e coordinamento così come nei confronti dei medici liberi professionisti o appartenenti ai Servizi sanitari aziendali ovvero a centri privati esterni all'impresa.

I medici dei Servizi territoriali continueranno, inoltre, ad esercitare le attività sanitarie connesse ai piani mirati di prevenzione, alla tutela degli apprendisti e minori, alla valutazione delle idoneità lavorative, compresi i ricorsi avverso il parere espresso dal Medico competente aziendale (art. 17 comma 4).

## **Formazione**

Ad un attento esame del Decreto Legislativo 626/94 non si ritrova in alcun punto una puntuale definizione normativa di un ruolo dovuto istituzionalmente per le Regioni e per i Servizi di prevenzione delle ULS nel campo della formazione.

D'altra parte, storicamente, i Servizi di prevenzione delle USL hanno sempre avuto tra i loro compiti anche quelli della informazione e formazione dei soggetti sociali con cui interagiscono (in particolare dei lavoratori e della piccola imprenditoria artigiana) e si ribadisce che non è certo ipotizzabile una loro abdicazione a questa funzione.

Le Regioni stesse rivendicano un ruolo significativo su questa tematica di enorme importanza che è uno dei cardini del nuovo sistema normativo avviato dal decreto Legislativo 626 anche alla luce della legge quadro sulla formazione professionale.

Infatti, in base alla legge n. 845 del 21/12/1978, le Regioni hanno precisi compiti in termini di programmazione, contenuti e standard, certificazione delle attività di formazione professionale.

Pertanto, anche se la formazione prevista dal Decreto 626 è un obbligo che sta in capo esclusivamente, come obbligo, ai datori di lavoro, le Regioni e le ULS intendono giocare un ruolo non marginale e secondario su questa tematica.

È quindi necessario muoversi nella logica di offrire alle imprese e alle loro associazioni, così come ai lavoratori e alle loro associazioni, l'opportunità di una collaborazione

possibile ad ogni livello e di maggior efficacia se inserita nel contesto di un orientamento nazionale condiviso e praticato da tutte le Regioni.

Inoltre, le Regioni possono e devono muoversi autonomamente e con tempestività nella formazione degli operatori dei Servizi di prevenzione nei luoghi di lavoro, comunque essi siano denominati e dovunque siano istituzionalmente collocati.

È necessario altresì avviare da subito una intensa campagna, a tutto campo, di informazione e sensibilizzazione sulla nuova legge e sulle importanti ricadute che essa comporta per tutti i soggetti coinvolti.

### Obblighi formativi

Relativamente agli obblighi formativi il Decreto Legislativo 626/94 individua numerosi soggetti che devono fruire di attività formative specifiche di cui sono destinatari.

Partendo dal Titolo I, questi soggetti sono:

- gli addetti al Servizio di prevenzione e protezione aziendale: pur non essendo in realtà individuato nessun obbligo formativo esplicito nei loro confronti (né tanto meno, in particolare, per il Responsabile del Servizio, che si presume essere già esperto e formato in materia di prevenzione), certamente nei commi 2 e 3 dell'art. 8 è implicita l'esigenza che questi operatori siano adeguatamente preparati e aggiornati;
- il datore di lavoro che intende svolgere in proprio i compiti del Servizio di prevenzione e protezione aziendale (art. 10, comma 2, e art. 22, comma 7, per i requisiti minimi della formazione);
- i lavoratori incaricati delle attività di pronto soccorso, lotta antincendio, evacuazione in caso di emergenza (art. 22, comma 5);
- tutti i lavoratori (artt. 21 e 22), inclusi quelli di cui all'art. 1, comma 3;
- i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (art. 22, commi 4 e 7, per i requisiti minimi).

Ognuna delle attività formative relative a questi soggetti deve essere ben differenziata e calibrata in base ai loro compiti, sia in termini di obiettivi specifici formativi da raggiungere che di metodi didattici da utilizzare.

Esistono poi, anche se la legge non ne fa esplicita menzione, esigenze di formazione anche a carico di tutti i datori di lavoro (anche di quelli che non intendono avvalersi delle possibilità di cui all'art. 10), dei dirigenti e preposti, dei Medici competenti.

Infine, ulteriori obblighi formativi verso i lavoratori sono contenuti nei titoli che fanno riferimento alle Direttive derivate e, in particolare, negli articoli:

- art. 38 (Titolo III)
- art. 43 (Titolo IV)
- art. 49 (Titolo V)
- art. 56 (Titolo VI)
- art. 66 (Titolo VII)
- art. 85 (Titolo VIII)

### Criteri operativi

Le Regioni sono quindi chiamate ad affrontare con tempestività:

- a) la formazione degli operatori USL, che rappresenta un problema interno, che le Regioni devono affrontare e gestire autonomamente;
- b) la formazione degli altri soggetti in precedenza indicati, che rappresenta un problema che va gestito attraverso processi e rapporti esterni di collaborazione.

Per quel che riguarda il punto a), accanto ad una formazione sui contenuti generali e specifici della legge e delle sue ricadute sulle attività ed i Servizi di prevenzione, occorre puntare a sviluppare nuove o rinnovate abilità per affrontare correttamente e ad un buon livello di qualità i problemi che il 626 pone: ad esempio, come si analizza e si "valuta" un rapporto di valutazione, un piano o programma di sicurezza, delle procedure operative per la sicurezza, un progetto o un'attività di formazione, ecc., sia in linea generale che nella pratica applicazione a comparti o settori "critici".

Questa attività di formazione va saldamente coordinata e integrata a livello regionale ed è auspicabile una forte collaborazione ed intesa tra le diverse Regioni, quantomeno sui contenuti. Più problematica è l'omogeneità delle ricadute in termini organizzativi ed operativi, a causa della diversa articolazione nelle varie Regioni dei Servizi o settori, dei Dipartimenti di prevenzione, dell'Agenzia regionale per la prevenzione ambientale, ecc., che comporta forzatamente scelte organizzative e operative differenziate.

Fondamentale è comunque, nell'ambito di queste attività formative, riuscire a sviluppare le capacità di analizzare e valutare (anche in termini di efficacia) i progetti e le attività formative delle aziende, definendo degli idonei standard qualitativi di riferimento, cui attenersi in sede di informazione, assistenza, vigilanza e controllo.

Questo passa anche attraverso la produzione di linee guida finalizzate all'analisi e valutazione delle attività formative in tutti i loro aspetti (didattici formativi specifici,

programmi, modalità didattiche, strumenti di verifica dell'apprendimento, docenti, ecc.).

Per quel che riguarda il punto b) si ritiene opportuno proporre un ventaglio di possibili forme di intervento sulle attività di formazione previste dal D.Lgs 626, anche per consentire alla singola Regione di scegliere quella (o quelle) che sono più consone alla propria realtà, alle richieste/aspettative del mondo datoriale e sindacale, alle risorse disponibili, ecc.

Ferma restando, è utile ripeterlo, la negoziazione con le parti sociali interessate, tutte le ipotesi proposte fanno riferimento fondamentalmente ad una di queste due opzioni strategiche (con tutte le possibili contaminazioni tra l'una e l'altra):

- un ruolo della Regione (e di conseguenza anche dei Servizi USL) di fornitura diretta, di prestazioni in campo;
- un ruolo della Regione (e di conseguenza anche dei Servizi USL) di accreditamento, controllo e verifica di qualità, senza svolgimento diretto di prestazioni.

Le possibili ipotesi di intervento sono le seguenti:

1. Inserimento delle tematiche di cui al D.Lgs 626 nell'ambito dei corsi professionali che la Regione organizza con i suoi centri di formazione professionale, con copertura sistematica del territorio e del fabbisogno.  
Questa ipotesi si può applicare agli addetti ai Servizi di prevenzione e protezione aziendali, ai lavoratori incaricati di attività particolari (antincendio, ecc.), ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.  
Appare di difficile applicazione invece a tutti i lavoratori o ai datori di lavoro che intendono avvalersi delle facoltà di cui all'art. 10.
2. Organizzazione di corsi pilota, sperimentali, sia di formazione di base (es. per periti industriali neo-diplomati da orientare verso l'attività di addetti alla sicurezza) che di aggiornamento (es. per i lavoratori già dipendenti di aziende che verranno riorientati su compiti particolari). Questi corsi sperimentali possono essere pensati per tutti i soggetti destinatari di attività formative previste nel 626, ed una volta sperimentati possono essere opportunamente socializzati e diffusi.
3. Predisposizione di pacchetti formativi standard per i diversi soggetti individuati quali destinatari di formazione nel D.Lgs 626, e messa a disposizione di questi pacchetti formativi per tutti coloro che intendono svolgere attività formative.
4. Produzione di materiali di riferimento idonei sulla sicurezza e igiene del lavoro da mettere a disposizione di chi intende svolgere attività formativa.

5. Impegno selettivo e ristretto sulla formazione di un idoneo numero di formatori, che si faranno poi carico direttamente delle attività formative.
6. Impegno nell'accreditamento - certificazione - verifica di qualità delle attività formative e delle agenzie formative presenti sul libero mercato (pubbliche o private che siano).

Ovviamente, sono possibili tutte le combinazioni ed i *mix* delle sei ipotesi fino ad ora formulate, e quindi si può individuare una ipotesi 7. che in realtà non è altro, appunto, che un'ampia possibilità di combinazione delle sei ipotesi prima analizzate.

Si indicano infine due possibilità che, se pur suggestive e qualificanti, non sono sicuramente praticabili a medio o breve termine e che quindi devono essere lette come una opzione strategica di fondo, ma non certo come una scelta attuabile oggi.

8. Creazione di una "scuola permanente" regionale sulla prevenzione, a gestione e controllo tripartito (organizzazioni datoriali, organizzazioni sindacali dei lavoratori, Regione) che offre iniziative didattiche e promuove formazione e aggiornamento di:
  - addetti alla sicurezza dei servizi aziendali;
  - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
  - datori di lavoro che intendano avvalersi delle possibilità di cui all'art. 10;
  - lavoratori impegnati in compiti particolari (ad esempio, antincendio ecc.);
  - formatori.

La scuola sarebbe organizzata su corsi modulari e flessibili, ma con uno stesso codice di linguaggio ed una impostazione di fondo comune, coinvolgendo naturalmente nella didattica anche agenzie di formazione, docenti universitari, associazioni professionali, ecc.

9. Apertura di un confronto a tutto campo con il mondo della scuola (scuole superiori, università) per:
  - attivare nelle scuole superiori (istituti tecnici, professionali, licei scientifici) corsi pilota o sperimentali per l'orientamento verso le attività di prevenzione;
  - nell'università, prevedere l'attivazione di lauree brevi nelle discipline della prevenzione.

Nell'ambito dell'intervento sulle scuole superiori, l'impegno dovrebbe essere fondamentalmente orientato sulla formazione dei formatori.

A conclusione di queste proposte riguardanti la formazione, si ritiene necessario riaffermare l'esigenza e l'impegno di definire a breve in sede tecnica un'ipotesi accettabile dei "contenuti minimi" di cui al comma 7 dell'art. 22.

Ciò al fine di essere pronti con una proposta compiuta di qualità da sottoporre a chi di dovere nel momento in cui i Ministri del Lavoro e della Sanità, sentita la Commissione Consultiva Permanente, inizieranno a discutere ed elaborare nel merito, così da fornire un utile strumento per collaborare alla produzione di una normativa adeguata.

**AREE TEMATICHE E SOTTOGRUPPI DI LAVORO DELLA TASK - FORCE 626/94**

Titolo	Area tematica	Contenuti	Operatori Task Force
I	Programmazione e gestione prevenzione in azienda Ovvero Valutazione dei rischi Individuazione delle misure Programma di attuazione	Art. 4 comma 2, sub a, b, c - Cosa deve contenere il documento sulla valutazione dei rischi, individuazione delle misure, programmazione della prevenzione aziendale	<b>Nicolini</b> Albonetti, Arcari, Arletti, Mazzotti, Rubino, Sirri, Tolomei
I	Servizio di prevenzione e protezione	Art. 8 comma 3 - Requisiti del servizio di prevenzione aziendale (griglia sul numero, tipologia di persone e del tempo necessario) Art. 8 comma 11 - Cosa deve contenere e come deve essere fatta la comunicazione Art. 9 comma 1 sub b, c - Elaborazione delle "procedure" di sicurezza Art. 10 comma 2 - Requisiti della dichiarazione e delle relazioni Art. 11 comma 15 - Schema di verbale delle riunioni interne all'azienda	<b>Buzzoni</b> Ferraresi, Magnani, Magelli, Marchioni, Pugliese, Vecchi
I	Prevenzione incendi, emergenza e pronto soccorso	Art. 12 comma 1 - Requisiti del "piano di emergenza" Art. 15 comma 1 - Requisiti del piano di pronto soccorso	<b>Diodato</b> Mancini, Montefusco, Prince
I	Appalti	Art. 7 - Individuare i tipi di contratto e le modalità di coordinamento degli addetti al servizio di prevenzione	<b>Diodato</b> Gnudi, Ricchi, Salicini, Soddu
I	Sorveglianza sanitaria	Art. 17 comma 1 sub d - Schema di cartella sanitaria e di rischio (anche quelle espressamente previste per gli agenti cancerogeni e biologici) Art. 17 comma 1 sub d - Come il medico competente deve salvaguardare il segreto professionale Art. 17 comma 1 sub h - Strumenti per la rilevazione dei dati durante la visita degli ambienti di lavoro (N.B. con riferimento anche ai titoli V, VI, VII, VIII)	<b>Candela</b> Borghi, Grossi, Monterastelli, Ziccardi

Titolo	Area tematica	Contenuti	Operatori Task Force
I	Consultazione e partecipazione dei lavoratori Informazione	Analisi di processo Es. Art. 21 - Informazione dei lavoratori; Art. 7 - Contratto d'appalto o contratto d'opera, ecc. Si tratta di analisi di processo (N.B. con riferimento anche ai titoli II, III, IV, V, VI, VII, VIII)	<b>Ghedini</b> D'Arrigo, Perazzo
I	Formazione dei lavoratori	Art. 22 - Quali devono essere i contenuti delle attività formative per: <ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoratori;</li> <li>• addetti a compiti speciali (art. 12 comma 1 sub b);</li> <li>• rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza</li> </ul> (anche in riferimento agli altri titoli da III a VIII e relativi articoli)	<b>Candela</b> Baldaccini, Gori, Grillo, Marchini
I	Ergonomia e lavoro organizzato	Art. 3 comma 1 sub f - Ergonomia dei posti di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione N.B. con riferimento anche ai titoli II, III, IV, V, VI, VII, VIII	<b>Violante</b>
II	Luoghi di lavoro	Art. 30 - Indicazioni per la rimozione della barriere architettoniche per agevolare i portatori di handicap Art. 33 - Fornire indicazioni (parametri e/o criteri e/o standard) per: <ul style="list-style-type: none"> <li>• le uscite di emergenza di cui al comma 1 sub 4 (ex art. 13 DPR 547/55)</li> <li>• le lavorazioni e i materiali di cui al comma 2 sub 2 (ex art. 14 DPR 547/55)</li> <li>• le vie di circolazione di cui al comma 3 sub 1, 2, 3 (ex art. 8 DPR 547/55)</li> <li>• la ventilazione e l'aerazione di cui al comma 6 sub 1 (ex art. 9 DPR 303/56)</li> <li>• la temperatura di cui al comma 7 sub 1, 2, 3 (ex art. 10 DPR 303/56)</li> <li>• l'illuminazione di cui al comma 8 sub 1 (ex art. 10 DPR 303/56)</li> <li>• la definizione dei lavori continuativi di cui al comma 9 sub 1 (ex art. 7 DPR 303/56)</li> <li>• l'individuazione delle attività che richiedono locali di riposo di cui al comma 10 sub 1 (ex artt. 14 e 43 DPR 303/56)</li> <li>• le caratteristiche e le dimensioni dei locali di riposo di cui al comma 10 sub 3 (ex artt. 14 e 43 DPR 303/56)</li> <li>• l'individuazione delle misure adeguate contro il fumo passivo di cui al comma 10 sub 4, 5 (ex artt. 14 e 43 DPR 303/56)</li> <li>• il numero di docce, bagni, ecc. di cui al comma 12 sub 1 (ex artt. 37 e 39 DPR 303/56)</li> <li>• le vie di circolazione e per opportuna illuminazione artificiale di cui al comma 13 sub 3, 6 (ex art. 11 DPR 547/55)</li> </ul>	<b>Zanotti</b> Bartolomei, Diodato



Documenti

Titolo	Area tematica	Contenuti	Operatori Task Force
III	Uso delle attrezzature di lavoro	Art. 36 comma 6 - Modalità e contenuti per l'aggiornamento dei libretto di manutenzione	<b>Achilli</b>
IV	Uso dei dispositivi di protezione individuale	Art. 43 comma 2 - Individuare gli elementi e le condizioni in cui un DPI deve essere usato	<b>Nicolini</b> Arcari, Govoni
V	Movimentazione manuale dei carichi	Art. 48 comma 4 - Frequenza e contenuti della sorveglianza sanitaria	<b>Violante</b>
VI	Uso di attrezzature munite di videotermini		<b>Violante</b>
VII	Protezione da agenti cancerogeni	Art. 61 - Produrre uno schema in cui siano inseriti e fra di loro correlati: <ul style="list-style-type: none"> <li>• gli agenti cancerogeni,</li> <li>• le "probabili" lavorazioni che li contengono,</li> <li>• le possibili sostituzioni</li> </ul> Art. 64 comma 1 sub 1 - Indicare le specifiche categorie di lavoratori e le misure protettive Art. 69 comma 1 - Definire frequenza e contenuti della sorveglianza sanitaria Art. 70 comma 1 e 2 - Proporre modelli per registro di esposizione e cartella sanitaria (vedi art. 17)	<b>Gerosa</b> Arcari, Magnani, Tolomei
VIII	Protezione da agenti biologici	Art. 86 comma 1 - Frequenza e contenuti della sorveglianza sanitaria Art. 87 comma 1 - Proporre modelli per registro di esposizione e cartella sanitaria (vedi art. 17)	<b>Minisci</b> Felicori, Migliore, Poda, Pavone, Scarnato, Tovoli



**PRIME SCHEDE INFORMATIVE SUL  
D.LGS 626/94**

**Perché anche il D.Lgs 626/94?**

**Che cosa richiede in più il D.Lgs 626/94 rispetto alle norme preesistenti?**

**D.Lgs 626/94: campo di applicazione**

**D.Lgs 626/94: struttura**

**Misure generali di tutela**

**D.Lgs 626/94: principali novità**

**D.Lgs 626/94: principali scadenze**

**Gli attori aziendali della prevenzione**

**Servizio aziendale di prevenzione e protezione (SPP)**

**Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza (RLS)**

**D.Lgs 626/94: l'attuazione per aziende già esistenti**

ASSESSORATO ALLA SANITÀ E SERVIZI SOCIALI DELLA  
REGIONE EMILIA ROMAGNA:

materiale redatto dalla Task Force regionale sul 626/94

**PERCHÈ ANCHE IL D.LGS 626/94?**

*... perchè*

**lo richiede il sistema economico europeo, imperniato su di una pari competitività delle aziende che non pregiudichi in alcun modo la salute e la sicurezza sul lavoro;**

*... perchè*

**ogni anno, in Italia si verificano ancora 1.200.000 infortuni e 50.000 nuove malattie professionali  
(costi aziendali/sociali: £ 53.000 miliardi)**

**Il D.Lgs 626/94**

**... innova più la qualità che la quantità degli obblighi di sicurezza**

**... agisce più sulle procedure piuttosto che sulle regole**

**CHE COSA RICHIEDE IN PIÙ IL D.LGS 626/94  
RISPETTO ALLE NORME PREESISTENTI?**

- 1) **alcuni adeguamenti generali dei Luoghi di Lavoro e delle Attrezzature di Lavoro**
- 2) **alcuni adeguamenti specifici sulla Movimentazione manuale dei carichi, sui Videoterminali, sugli Agenti Cancerogeni, Biologici, ecc.**
- 3) **creazione di un sistema relazionale più articolato (Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza, Servizio di Prevenzione e Protezione, Gruppo Emergenze, Servizio di Pronto Soccorso) per la gestione aziendale della sicurezza**
- 4) **maggiore attenzione a tre elementi fondamentali per la prevenzione in azienda:**
  - **valutazione del rischio**
  - **formazione e informazione dei lavoratori**
  - **definizione di ulteriori misure/procedure di sicurezza**

**D.LGS 626/94: CAMPO DI APPLICAZIONE**

*... tutti i settori d'attività, privati o pubblici cui siano adibiti lavoratori subordinati, con la sola esclusione degli addetti ai servizi domestici e familiari (es.: colf)*

***Sono equiparati ai lavoratori subordinati:***

- soci lavoratori di cooperative e di società anche di fatto
- utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati in stage presso datori di lavoro ("per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali")
- allievi degli istituti di istruzione ed universitari, e partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici

***Casi particolari:***

- **Forze armate e di Polizia; servizi di protezione civile:** le norme si applicano tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato (è preannunciato un decreto specifico)
- **Lavoratori a domicilio (L. 877/73) e a contratto privato di portierato:** le norme si applicano solo nei casi espressamente previsti (*es. art.21, c. 2: informazione*)

## D.LGS 626/94: STRUTTURA

**TITOLO I** - Disposizioni generali, servizio di prevenzione e protezione (*SPP*), prevenzione incendi - evacuazione dei lavoratori (*GE*) pronto soccorso (*SPS*), sorveglianza sanitaria, consultazione e partecipazione lavoratori, rappresentante dei lavoratori alla sicurezza (*RLS*), informazione e formazione lavoratori, disposizioni relative alla vigilanza / controllo / informazione / assistenza / consulenza da parte della Pubblica Amministrazione, statistiche degli infortuni e malattie professionali.

**TITOLO II** - Luoghi di lavoro (*ML*)

**TITOLO III** - Uso delle attrezzature di lavoro (*AdL*)

**TITOLO IV** - Uso dei dispositivi di protezione individuale (*DPI*)

**TITOLO V** - Movimentazione manuale dei carichi (*Mmc*)

**TITOLO VI** - Uso di attrezzature munite di videoterminali (*VDT*)

**TITOLO VII** - Protezione da agenti cancerogeni (*AC#*)

**TITOLO VIII** - Protezione da agenti biologici (*ABn*)

**TITOLO IX** - Sanzioni

**TITOLO X** - Disposizioni transitorie e finali

... + 13 Allegati

## MISURE GENERALI DI TUTELA

(D.Lgs 626/94 - art. 3, c. 1 - *rielaborato*)

### Principi generali

- Rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle AdL e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo Programmazione della prevenzione mirando a un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative delle azienda nonché l'influenza dei fattori del LdL
- Priorità alla riduzione dei rischi alla fonte e priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale

### Principali azioni di tutela

#### *Valutazione dei rischi per salute e sicurezza*

- ... delle fonti di rischio e dell'esposizione (rischio residuo) in matrici ambientali o biologiche

#### *Misure di prevenzione e protezione*

- Uso limitato degli agenti chimici, fisici e biologici; sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o lo è meno; eliminazione o riduzione dei rischi al minimo in base al progresso tecnico ed alle conoscenze acquisite; regolare manutenzione; limitazione dei lavoratori esposti; misure igieniche; misure di protezione individuale

#### *Informazione/ Formazione/ Consultazione*

- ... dei lavoratori o dei loro rappresentanti; uso di segnali di avvertimento e di sicurezza

#### *Controllo sanitario*

- in funzione dei rischi specifici; allontanamento dall'esposizione per motivi sanitari

#### *Misure di emergenza*

- .. da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato

## D.LGS 626/94: PRINCIPALI NOVITÀ

### ASPETTI GENERALI:

- Creazione di un sistema relazionale più articolato (*RLS, SPP, GE, SPS*) per la gestione aziendale della sicurezza basato anche sulla partecipazione dei lavoratori
- Adozione sistematica, per tutti i rischi, della sequenza operativa: valutazione, bonifica, formazione/informazione, protezione personale, controllo sanitario
- Presenza di obblighi non delegabili da parte dell'imprenditore

### ASPETTI SPECIFICI:

- Rispettare i principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle AdL e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo
- Affidare i compiti ai lavoratori tenendo conto delle loro capacità e condizioni
- Sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso
- Diritto dei lavoratori ad abbandonare il posto di lavoro in situazioni di pericoli gravi/immediati
- Maggiore attenzione ai diritti dei portatori di handicap

## D.LGS 626/94: PRINCIPALI SCADENZE

### (Con le modifiche del DL 26/95)

#### ... al 01/03/95:

- *Tutti gli obblighi sanzionabili mediante richiami diversi dall'art. 4* (es.: designare il SPP ed il suo Responsabile; adeguare i LdL nuovi o in costruzione al 27/11/94 ai requisiti del **Titolo II**; adeguare le AdL ai requisiti dell'art. 36 ed il loro uso ai requisiti del **Titolo III**), *non soggetti ad altre scadenze.*
- *Tutti gli obblighi non necessariamente subordinati a quanto previsto solo dall'art. 4* (es.: evitare la necessità della Mmc; pause ai VDT; eliminare o ridurre o utilizzare in sistemi chiusi gli AC# - se tecnicamente possibile -), *non soggetti ad altre scadenze.*

#### ... al 27/11/95:

- *Tutti gli obblighi richiamati solo dall'art. 4 o ad essi subordinati* (es.: valutare i rischi residui e adottare le ulteriori misure/procedure di prevenzione/protezione; redigere il Documento; aggiornare le misure di prevenzione e protezione; affidare i compiti ai lavoratori tenendo conto delle loro capacità/condizioni).

#### ... al 01/01/96:

- *Adeguare i LdL esistenti ai requisiti del Titolo II. Per i LdL già utilizzati al 01/01/93 gli obblighi relativi ai portatori di handicap (DLgs. 626/94; art. 30; c. 4/5/6), vie e uscite di emergenza, porte e portoni (nuovi artt. 13 e 14, DPR 547/55), si applicano parzialmente o non si applicano in presenza di determinate garanzie.*
- *Adeguare i posti di lavoro esistenti con VDT all'Allegato VII*

## GLI ATTORI AZIENDALI DELLA PREVENZIONE

**Imprenditore (Datore di Lavoro):** qualsiasi persona fisica o giuridica o soggetto pubblico che è titolare del rapporto di lavoro col lavoratore e abbia responsabilità dell'impresa o dello stabilimento. Ai fini penali è sempre una persona fisica.

**Dirigenti/Preposti:** chi dirige o sovrintende alle attività soggette al campo d'applicazione delle leggi.

**Servizio di Prevenzione e Protezione:** insieme delle persone, sistemi e mezzi (esterni o interni all'azienda) finalizzati all'attività di prevenzione/protezione dei rischi professionali nell'azienda o unità produttiva; il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è persona designata dall'imprenditore ed in possesso di attitudini e capacità adeguate.

**Servizio di Pronto Soccorso e Gruppo Emergenze:** insieme delle persone, sistemi e mezzi aziendali nonché dei raccordi coi competenti servizi esterni finalizzati al pronto soccorso, al salvataggio, alla lotta antincendio, all'evacuazione dei locali in caso di pericolo grave e immediato.

**Medico competente:** medico specializzato in medicina del lavoro o discipline affini, o autorizzato ai sensi dell'art. 55, DLgs. 277/91.

**Lavoratori:** persone che prestano il proprio lavoro alle dipendenze di un imprenditore con un rapporto di lavoro subordinato, anche speciale (*no:* collaboratori domestici; *si:* soci, studenti...).  
Eleggono o designano il:

**Rappresentante dei Lavoratori alla sicurezza**

## SERVIZIO AZIENDALE di PREVENZIONE e PROTEZIONE (SPP)

Il SPP può sempre essere *interno* all'azienda, ma lo deve per

- aziende a rischio di incidenti rilevanti (DPR 175/88)
- centrali termoelettriche / impianti o laboratori nucleari
- fabbricazione e deposito separato di esplosivi / polveri e munizioni
- aziende industriali con oltre 200 dipendenti o estrattive con oltre 50 dipendenti.

*È composto da una o più persone (tra cui il Responsabile), in numero sufficiente, capaci, con mezzi/tempi adeguati ai compiti, e può comunque far ricorso a persone/servizi esterni*

L'eventuale SPP estenno deve:

- essere adeguato alle caratteristiche dell'azienda
- disporre di un Responsabile con attitudini e capacità adeguate

Qualora l'imprenditore ricorra a persone o SPP esterni non è liberato dalla propria *responsabilità*

### IL RESPONSABILE del SPP

*È persona (interna/esterna) designata dall'imprenditore, in possesso di attitudini e capacità adeguate*

Può essere personalmente l'imprenditore se:

- az. agricola **fino a 10 addetti** assunti a tempo indeterminato
- az. della pesca fino a 20 addetti
- az. artigiane/industriali **fino a 30 addetti**
- **altre aziende fino a 200 addetti**, con l'esclusione di ospedali e cliniche, aziende a rischio rilevante (DPR 185/88) o per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, centrali termoelettriche, impianti e laboratori nucleari

## RAPPRESENTANTE dei LAVORATORI alla SICUREZZA (RLS)

*Persona ovvero persone elette o designate in tutte le aziende per rappresentare i lavoratori sugli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro*

Il numero minimo di RLS è di

1 nelle aziende fino a 200 dipendenti, 3 da 201 a 1000, 6 negli altri casi  
Nelle aziende fino a 15 dipendenti il RLS può seguire più aziende (nel territorio o nel comparto). Oltre ai 15 dipendenti deve essere un interno.

*Gli imprenditori permettono ai lavoratori di verificare, mediante il RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute.*

### Il RLS deve essere consultato

- preventivamente la Valutazione e la redazione del Documento
- sull'attuazione (realizzazione/verifica) del piano di risanamento
- sulla designazione e formazione dei membri del SPP, GE, SPS
- sul ricorso a persone/servizi esterni all'azienda per coadiuvare il SPP

### Partecipa alle riunioni periodiche per la prevenzione aziendale

#### I principali diritti che gli sono riconosciuti sono:

- accedere ai LdL
- ricevere le informazioni e le documentazioni attinenti
- essere adeguatamente formato
- disporre del tempo e dei mezzi necessari allo svolgimento del suo incarico
- fare proposte sulle attività/misure di prevenzione
- ricevere le informazioni provenienti dagli organi di vigilanza, formulare osservazioni agli stessi e ricorrervi in caso persistano rischi o misure di prev./prot. inadeguate
- non subire pregiudizio a causa della sua attività (stesse tutele dei rappresentanti sindacali)

## D.Lgs 626/94: L'ATTUAZIONE

*(ipotesi per aziende già esistenti al 27/11/94)*

*... preliminarmente*

- adeguare l'azienda alla normativa preesistente

*... prima fase*

- promuovere l'individuazione del RLS da parte dei lavoratori
- attivare il SPP, il GE ed il SPS
- nominare, ove previsto, il medico competente
- adottare le misure che non richiedono la preventiva valutazione dei rischi (es.: adeguare le AdL ai contenuti all'art. 36)
- adottare le misure preliminari alla valutazione (es.: eliminare o ridurre o utilizzare in sistemi chiusi gli agenti cancerogeni -art.62-)

*seconda fase:*

- valutare i rischi e redigere il documento (*Programmatico e/o di Consuntivo*)
- adottare le ulteriori misure/procedure di prevenzione e protezione individuate
- adeguare i ML "esistenti" al Titolo 11 ed i posti di lavoro con VDT "esistenti" all'Allegato V11

*nel frattempo / a regime:*

- gestire i rapporti tra gli attori aziendali della prevenzione
- seguire con attenzione i contratti d'appalto/d'opera
- tenere controllato il "nuovo" (assunzioni, innovazioni tecnologiche, ecc. ...)
- aggiornare/perfezionare le misure preventive



**SEDI**

**Settore documentazione e informazione sui rischi in ambienti di vita e di lavoro  
Presidio Multizonale di Prevenzione - Azienda Sanitaria Locale Città di Bologna  
Via Triachini 17 - 40138 Bologna (Italy)  
Tel. +39 51 396310/396311 fax +39 51 382416**

**RICHIESTA INFORMAZIONI SUL D.LGS 626/1994**

RICHIEDENTE (indirizzo completo e n. di telefono e fax)

---

---

CARATTERISTICHE DETTAGLIATE DELLA RICHIESTA

---

---

---

---

---

FINALITÀ DELL'INFORMAZIONE (tipo di utilizzo; se serve per sottogruppo o attività della Task Force, specificare quale)

---

---

---

TIPO DI RISPOSTA DESIDERATO (ampia, sintetica, solo indicazioni bibliografiche, con che urgenza, ecc.)

---

---

RICERCHE GIÀ EFFETTUATE (in biblioteca, con banche dati, con altri archivi, attraverso esperti, ecc.)

---

**Nota** - Si tratta di una scheda pressoché identica a quella con cui vengono richieste al SEDI informazioni di natura tecnico-scientifica. Va utilizzata per porre, al SEDI e ai referenti dei sottogruppi della Task Force, quesiti inerenti il decreto e le sue problematiche.



## Regione del Veneto

### giunta regionale

---

Venezia

Protocollo N° 309/20331

Allegati N°

Oggetto: Gruppi di lavoro nell'ambito della Commissione Consultiva permanente ex art. 26 D.L.vo 626/94.

Indicazione esperti in rappresentanza delle Regioni

- Al Ministro del Lavoro
- c.a. - avv. Alberti  
- dr.ssa Rocca
- e, p.c. Ai componenti rappresentanti delle  
regioni in seno alla Commissione  
Consultiva
- Agli esperti tecnici indicati quali  
componenti i gruppi di lavoro
  - Agli Assessori alla Sanità delle Regioni
- PIEMONTE**  
**LOMBARDIA**  
**LIGURIA**  
**FRIULI VENEZIA GIULIA**  
**EMILIA ROMAGNA**  
**TOSCANA**  
**SICILIA**  
**UMBRIA**  
**BASILICATA**  
**SARDEGNA**  
**e Provincia Autonoma di BOLZANO**
- LORO SEDI**

Si forniscono, tenuto conto di quanto emerso nella riunione della Commissione consultiva permanente svolta a Roma il 4.1.1996, i nominativi dei tecnici esperti indicati a rappresentare le Regioni nei gruppi di lavoro costituiti nell'ambito della Commissione consultiva relativamente alle materie sottoriportate:

GRUPPO TRASPORTI (stradale, marittimo ed aereo)

- 1) Ing. Umberto LAURENTI  
c/o Azienda Sanitaria n. 1 Triestina  
Piazzale Canestrini 3 TRIESTE  
Tel. 399-7402 (04)  
Fax 399-7403
- 2) Dr.ssa Anna Maria LOI  
c/o Azienda Sanitaria n. 6 LIVORNO  
Via della Bastia 12 LIVORNO  
Tel. 0586 / 223111  
Fax 0586 / 223011

GRUPPO AREA ELETTRICA

- 1) Ing. Gianluca NUTI  
c/o PMP Azienda Sanitaria n. 38  
Via Juvara 22 MILANO  
Tel. 02 / 5722323  
Fax 02 / 5722209
- 2) Ing. Salvatore CAMPOBELLO  
c/o Azienda Sanitaria n. 16  
Settore Fisico Impiantistica Laboratorio sanità pubblica  
Via S. Domenico 22/A TORINO  
Tel. 011 / 5754515  
Fax 011 / 5754516

GRUPPO MACCHINE

- 1) Ing. Bruno BIANCHI  
c/o PMP Azienda Sanitaria n. 15  
Via Cantore 20 BRESCIA  
Tel. 030 / 3994532  
Fax 030 / 3994442
- 2) Ing. Fausto CALZOLARI  
c/o Azienda Sanitaria Bologna Sud  
Via del Seminario 1 - S.Lazzaro di Savena (BO)  
Tel. 051 / 6224111  
Fax 051 / 6224228

GRUPPO ATTREZZATURE DI LAVORO E D.P.I.

- 1) Dr. Stefano FAES  
c/o Laboratorio medico provinciale  
Via Amba Alagi 5 - BOLZANO  
Tel. 0471 / 286530  
Fax 0471 / 272631
- 2) Dr. Domenico PAPA  
c/o Azienda Sanitaria di LIVORNO  
EMPA Via Marradi - LIVORNO  
Tel. 0586 / 418679  
Fax 0586 / 418681

GRUPPO AGENTI CHIMICI

- 1) Dr. Francesco CARNEVALE  
c/o Azienda Sanitaria 10 - FIRENZE  
Via Guidoni 178 a/bis - FIRENZE  
Tel. 055 / 4224406(7)  
Fax 055 / 4224405
- 2) Dr. Pietro APOSTOLI  
c/o Azienda Sanitaria n. 18  
P.le Ospedali Civili 1 - BRESCIA  
Tel. 030 / 3995666  
Fax 030 / 3994902

GRUPPO AGENTI BIOLOGICI

- 1) Dr. Achille PALMA  
c/o Dipartimento di sicurezza sociale Regione Basilicata  
Via Anzio - POTENZA  
Tel. 0971 / 448963  
Fax 0971 / 8943
- 2) Dr. Gianni GIOVANNINI  
c/o Assessorato alla Sanità Regione Umbria  
P.zzo Broletto Via Ansaloni PONTIVEGGIE (PERUGIA)  
Tel. 075 / 5042088  
Fax 075 / 5042095

GRUPPO AGENTI FISICI E RADIOPROTEZIONE

- 1) Dr. Sandro FABBRI  
c/o PMP Azienda Sanitaria di Piacenza  
Via 21 Aprile 48 - PIACENZA  
Tel. 0523 / 302577  
Fax 0523 / 42480

- 2) Dr. Renzo BIANCOTTO  
c/o PMP Azienda Sanitaria n. 12  
Via Caviglia n. 3 - Mestre - VENEZIA  
Tel. 041 / 5345116  
Fax 041 / 5344149

GRUPPO AGRICOLTURA

- 1) Dr. Giuseppe MICELI  
c/o Azienda Sanitaria n. 7  
Zona Industriale 1^ fase - RAGUSA  
Tel. 0932 / 667002  
Fax 0932 / 248786
- 2) Prof. Giorgio PERRELLI  
c/o CTO - Medicina del Lavoro  
Via Zuretti 29 - TORINO  
Tel. 011 / 6933504  
Fax 011 / 6963662

GRUPPO LUOGHI DI LAVORO

- 1) Arch. Pietro BUONANNO  
c/o Servizio Igiene Pubblica - Assessorato Sanità Regione Lombardia  
Via Stresa 24 - MILANO  
Tel. 02 / 67653232  
Fax 02 / 67653307
- 2) Dr. Umberto RICCO  
c/o Azienda Sanitaria n. 5 - Villa Ollandini  
Via Mazzini - Sarzana (LA SPEZIA)  
Tel. 0187 / 623444  
Fax 0187 / 620296

GRUPPO LINEE GUIDA DI CARATTERE GENERALE

- 1) Dr.ssa Susanna CANTONI  
c/o Servizio Igiene Pubblica - Assessorato Sanità Regione Lombardia  
Via Stresa 24 - MILANO  
Tel. 02 / 67653276  
Fax 02 / 67653307
- 2) Dr. Andrea DOTTI  
c/o Azienda Sanitaria n. 1  
SISL Via Lombroso 16 - TORINO  
Tel. 011 / 6502140  
Fax 011 / 6503149

# Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE RAPPORTI DI LAVORO - DIV. VII  
4 Agosto 1995

VISTO l'art. 26, primo comma del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che modifica l'art. 393 del Decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1995, n. 547, istitutivo della Commissione Consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro;

.....*omissis*.....

## DECRETA

### Art.1

È costituita per un triennio la Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro

### Art.2

La Commissione è presieduta dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale o dal Direttore Generale dei Rapporti di Lavoro da lui delegato ed è composta da:

ROCCA dott.ssa Giovanna	membro effettivo
ALVINO ing. Mario	membro effettivo
SARDO dott. Gabriello	membro effettivo
BOMBARDIERE dott. Ferdinando	membro effettivo
FERRETTI ing. Alfonsino	membro effettivo
FAVENTI dott.ssa Anna Maria	membro supplente
CANDREVA ing. Michele	membro supplente
MIGLIETTA dott.ssa Laura	membro supplente
FRANCIOSI dott. Mauro	membro supplente
ATTOLICO ing. Giovanni	membro supplente

Designati dal Ministero del Lavoro e della previdenza sociale.

Documenti

MOCCALDI dott. Antonio	Direttore dell'Istituto Superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro
LAMA ing. Vittorio	membro supplente
VACCARI ing. Vittorio	membro effettivo
BENVENUTI dott. Francesco	membro effettivo
SCARSELLI dott. Riccardo	membro effettivo
DI GIOVANNI ing. Domenico	membro supplente
GIAMBATTISTELLI dott. Sandro	membro supplente
PALMI dott.ssa Silvana	membro supplente
Designati dall'Istituto Superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro.	
REGGIANI prof. Antonio	membro effettivo
COMBA dott. Pietro	membro supplente
Designati dall'Istituto superiore di Sanità.	
BALLADA dott.ssa Antonella	membro effettivo
LUCCHESI dott.ssa Maria	membro supplente
Designati dal Ministero della Sanità.	
GIARLETTA ing. Angelo	membro effettivo
AURILIO ing. Giuseppe	membro supplente
Designati dal Ministero dell'Industria, Commercio ed Artigianato.	
STOCCHI ing. Maurizio	membro effettivo
GIOMI ing. Gioacchio	membro supplente
Designati dal Ministero dell'Interno.	
ANTONELLI dott.ssa Mariella	membro effettivo
SGROI dott.ssa Alessandra	membro supplente
Designati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica.	
PASTORE dott. Francesco	membro effettivo
NARDELLI dott.ssa Miriam	membro supplente
Designati dal Ministero dei Trasporti e della navigazione.	









Pier Antonio RIVOLA  
Assessore al Lavoro, Formazione, Università e Immigrazione

Giovanni Bissoni  
Assessore alla Sanità

Prot. n. 17046 SFP

Bologna, 13 SET. 1996

Oggetto: **Circolare applicativa**, d'intesa fra l'Assessore al Lavoro Formazione Università Immigrazione, Pier Antonio Rivola e l'Assessore alla Sanità, Giovanni Bissoni, **circa la formazione relativa al D.Lgs. n. 626/94 e D.Lgs. n. 242/96**: condizioni per il cofinanziamento delle iniziative formative.

In ottemperanza a quanto previsto dai Decreti legislativi n. 626/94 e n. 242/96 recanti l'attuazione delle direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, l'Assessore al Lavoro Formazione Università Immigrazione, Pier Antonio Rivola d'intesa con l'Assessore alla Sanità, Giovanni Bissoni stabilisce quanto segue, tenuto conto di quanto emerso dalla ampia concertazione con le forze sociali direttamente interessate.

## **PREMESSA**

L'obiettivo della politica comunitaria nel campo della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro negli ultimi trent'anni è stato di ridurre al minimo gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Tuttavia, nonostante il considerevole progresso realizzato, il numero degli infortuni sul lavoro e l'incidenza delle malattie professionali restano troppo elevati.

Circa 8.000 lavoratori europei perdono la vita ogni anno a seguito di infortuni sul lavoro ed altri 10 milioni di lavoratori sono vittime di infortuni sul lavoro o malattie professionali.

Per il 1992 i costi diretti stimati dalla Commissione Europea sono stati pari a 27.000 milioni di ECU ed il prezzo che ne deriva in termini di sofferenza umana ed economica, oltre ad essere troppo elevato, costituisce ostacolo ad una maggiore crescita della produzione e dell'occupazione.

L'orientamento a una nuova cultura della sicurezza prende le mosse dalla Direttiva 89/391/CEE (Direttiva Quadro in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro), dove si evince che per la promozione ed il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori è necessario un intervento complessivo che coinvolga e responsabilizzi i vari soggetti del processo produttivo, integrando le problematiche della sicurezza con quelle dell'organizzazione aziendale.

In applicazione ai principi generali la Direttiva sviluppa tre aspetti fondamentali che concorrono unitariamente e in modo interattivo a fissare il nuovo approccio culturale:

1. sviluppo di un'organizzazione aziendale idonea ad applicare i principi generali di prevenzione attraverso strumenti concreti e personale qualificato;
2. coinvolgimento e responsabilizzazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in tutte le azioni che li vedono impegnati sul versante della sicurezza;
3. sviluppo dell'attività formativa per diffondere la cultura della sicurezza.

In questo modo si viene ad attribuire alla formazione un ruolo fondamentale per la preparazione specifica dei soggetti coinvolti e, implicitamente, anche per l'attivazione di un processo di cambiamento culturale e organizzativo.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 626/94, in ottemperanza alla suddetta Direttiva e ad altre sette Direttive comunitarie, si richiede un graduale adeguamento con scadenze programmate alle disposizioni in esso contenute da parte di tutti i settori di attività e si rende necessaria una urgente opera di informazione e formazione legata a tale normativa onde evitare sanzioni a carico dei datori di lavoro che rappresentano i primi soggetti ai quali si rivolge il legislatore per identificare tutte le possibili misure organizzative e operative per la sicurezza in azienda, anche attraverso l'istituto della delega.

Rispetto alle Direttive CEE il D.Lgs. ha ulteriormente precisato ruolo e funzioni delle varie figure che intervengono nella gestione del rischio lavorativo all'interno delle imprese, imponendo alle imprese di piccole e grandi dimensioni nuovi obblighi ed adempimenti sia a carico dei datori di lavoro che dei lavoratori.

Tuttavia applicare la normativa in tema di sicurezza non significa necessariamente penalizzare l'azienda.

Investire nella prevenzione significa infatti individuare quali azioni possono essere intraprese per migliorare il funzionamento dell'impresa: la conoscenza ed il controllo dei rischi migliorano l'efficienza economica e sociale.

La partecipazione consapevole di tutti i lavoratori ai processi di prevenzione rafforza la cultura in materia di prevenzione e tutela della salute nel luogo di lavoro. E più in generale si può ritenere che lo sforzo per una maggiore prevenzione porta ad una riduzione della contribuzione per gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali e quindi anche degli oneri dell'impresa.

Il D.Lgs. 626/94 richiede, in prima istanza, un mutamento di mentalità da parte del datore di lavoro nei confronti della prevenzione infortuni, indirizzandosi verso obiettivi di qualità nella gestione aziendale.

Secondo una stima dell'Associazione Nazionale Ambiente e Lavoro, il fabbisogno di formazione reso necessario dalle nuove regole sulla sicurezza del lavoro con il D.Lgs 626/94, riguarderà circa 250.000 persone. Dai calcoli effettuati dalla Confindustria, la sua attuazione avrà un peso globale minimo sui bilanci aziendali di circa 20.000 miliardi.

Delle 250.000 persone da impiegare nella sicurezza, si precisa che 50.000 potranno essere destinate a coprire la posizione di responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione; altre 50.000 a svolgere ruoli di addetti/tecnici del Servizio stesso, mentre ben 150.000 dovrebbero essere i Rappresentanti dei Lavoratori.

Anche in **Emilia-Romagna** le prospettive occupazionali nel settore sono da ritenersi interessanti e potranno consentire, oltre a nuove assunzioni di giovani, con funzioni di tecnici esperti, soprattutto una riqualificazione di personale aziendale attualmente minacciato dalla disoccupazione ed il parziale reinserimento di lavoratori che hanno appena perduto il posto di lavoro.

Nuove opportunità di lavoro, inoltre, sono legate allo sviluppo dell'indotto, con i sistemi antinfortunistici e mezzi di produzione che dovranno essere in linea con i nuovi requisiti di sicurezza.

Uno dei compiti della formazione è infatti anche quello di mantenersi aggiornata rispetto alle possibili aree emergenti di rischio derivanti dall'impiego di nuove tecnologie, nuove tecniche di produzione, nuove forme di organizzazione del lavoro ed essere in grado di anticipare i fabbisogni di formazione ad essi collegati.

Nel **Documento della Conferenza dei Presidenti** denominato "Prime linee di indirizzo per l'attuazione del D.Lgs. 626/94 di recepimento delle Direttive CEE per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" approvato a Roma il 2 febbraio 1995 si evidenzia l'occasione di rilancio e di sviluppo del sistema di prevenzione ed il ruolo del Servizio pubblico per promuovere e realizzare le azioni previste dall'art. 24 del suddetto D.Lgs.

L'Art. 24 infatti, prevede che le Regioni insieme ad altri soggetti della Pubblica Amministrazione, svolgano *attività di informazione, consulenza, assistenza*.

*La formazione*, secondo il documento citato, è da considerarsi nell'ambito delle attività di assistenza.

Non sussiste, in effetti, una puntuale definizione normativa di un ruolo istituzionale per le regioni, sottintendendo la possibilità che siano esse stesse a precisarlo autonomamente.

In **Emilia-Romagna** si ritiene importante e significativo investire nella formazione sulla sicurezza, non limitandosi ad una mera attuazione delle disposizioni legislative, bensì cercando di cogliere l'occasione per promuovere un approccio che tenda ad inglobare la gestione della salute e della sicurezza nei miglioramenti della qualità gestionale.

La Giunta Regionale a tale fine ha già finanziato - nel 1995 e primi mesi del 1996 - molti interventi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sull'OB.4, sull'OB.3 e sull'OB.5B del Fondo Sociale Europeo.

Inoltre per ottemperare a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e per rispondere alle sollecitazioni del Documento della Conferenza dei Presidenti del 2/2/95, la Regione ha attivato un tavolo specifico con le forze sociali per concertare modalità e contenuti attuativi dei sopracitati decreti nell'ambito dell'Emilia-Romagna, con l'obiettivo di:

- inviare un segnale di interesse per le tematiche della sicurezza e prevenzione;
- dare una risposta di coerenza e di indirizzo alle numerose richieste di intervento formativo provenienti dal mercato e dal sistema della formazione professionale regionale.

Inoltre la Regione Emilia-Romagna, con il supporto della Task Force operativa presso l'Assessorato Sanità, ha predisposto una serie di materiali dedicati a favorire lo sviluppo qualitativo dei progetti e contribuire a dare omogeneità di risposta su tutto il territorio senza interferire con le responsabilità affidate agli Enti bilaterali dal decreto medesimo.

## **1. REQUISITI DEI PROGETTI - CRITERI DI COFINANZIAMENTO PUBBLICO - CRITERI DI PRIORITÀ PER IL FINANZIAMENTO**

### **1.1. REQUISITI GENERALI**

Le iniziative formative attuative del decreto legislativo 626/94 e del decreto legislativo 242/96 dovranno rispettare i seguenti requisiti:

- durate minime definite in sede di contrattazione collettiva nazionale di categoria ovvero, in assenza di tale contrattazione, durate conformi a quanto previsto dalle Direttive regionali;
- prevedere analisi di casi reali, anche legati alle singole imprese di provenienza dei partecipanti;
- utilizzare per la formazione e rilasciare ai partecipanti materiali didattici formalizzati;
- la partecipazione dei tecnici A.USL - nel limite delle risorse a ciò dedicate nella programmazione delle attività del Dipartimento di Prevenzione - alle attività di formazione comprese nei progetti approvati dalla Regione e dalle Province in attuazione della presente circolare, devono essere considerate quali compito di istituto dalle Aziende USL, in considerazione dell'impegno che il Servizio Sanitario Nazionale deve assumere per una piena attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 (cfr. Circolare n. 10/94 e Documento dei Presidenti del 2 febbraio 1995). Pertanto, per il pagamento di tali prestazioni devono essere considerate solamente le quote di spesa corrispondenti alla remunerazione aggiuntiva del personale di cui trattasi.

### **1.2. REQUISITI SPECIFICI**

#### **I. *Formazione continua rivolta ai Datori di lavoro***

Secondo l'art. 10 il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dei rischi, nei casi previsti dall'allegato I, ed è sancito l'obbligo di frequentare un corso di formazione dal 1 gennaio 1997.

In Emilia Romagna, nel caso in cui la formazione dei datori di lavoro venga ritenuta, anche *per il periodo precedente l'1/1/97*, un importante valore aggiunto per la funzione svolta dall'imprenditore, essa potrà essere approvata e cofinanziata.

In tutti i casi i corsi dovranno essere progettati predisponendo moduli base standardizzati nella durata, diversi per i diversi livelli imprenditoriali, identificati nelle

due fasce individuate dal tavolo di concertazione (in allegato) relative ai principali profili di rischio di comparto:

- ⇒ da **15 a 24 ore** - per profili di rischio di comparto medio-basso
- ⇒ si raccomanda un minimo di **36 ore** - per profili di rischio di comparto alto

## **II. *Formazione continua rivolta ai Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione/Tecnici e addetti del Servizio***

Secondo l'art. 8 e l'art. 9, tale figura viene designata dal Datore di lavoro all'interno dell'azienda, fra coloro che sono in possesso di attitudini e capacità adeguate; ovvero all'esterno dell'azienda, rivolgendosi a persone in possesso delle conoscenze professionali necessarie.

Pur non essendo esplicitamente prevista dal *D.Lgs. 626* la formazione per queste figure, possono essere ammessi al contributo regionale quei corsi che, tendano a sviluppare ed a valorizzare competenze e conoscenze adeguate alle caratteristiche dell'azienda, a favore della quale l'operatore è chiamato a prestare la propria opera (punto 8 e 9 dell'art. 8), per la diffusione della cultura della sicurezza., intesa soprattutto come cultura della prevenzione e protezione dei rischi connessi ai processi produttivi.

Tali iniziative formative rientrano, per requisiti, modalità attuative e durata, nella tipologia formativa della formazione continua secondo quanto indicato nelle Direttive regionali.

## **III. *Formazione rivolta ai Lavoratori e loro Rappresentanti per la Sicurezza***

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti avviene in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20 del decreto.

I requisiti sono quelli definiti dalle Direttive regionali relativi alle tipologie dell'aggiornamento, del perfezionamento, dei progetti diffusi aziendali e interaziendali.



#### **IV. Formazione dei Tecnici del Servizio di Prevenzione e Protezione/ Tecnici della Sicurezza, finalizzata alla neo-assunzione**

Tale figura non viene esplicitamente prevista dalla legge; si ritiene tuttavia importante inserirla nella presente circolare tenuto conto del ruolo che può giocare in alcuni settori che la richiedono esplicitamente.

La formazione di questa figura professionale rientra nella tipologia della formazione superiore post-diploma e deve possedere i seguenti requisiti specifici:

- Durata minima: almeno 600 ore
- Destinatari: giovani disoccupati in possesso di diploma di S.M.S. ad indirizzo tecnico
- Titolo rilasciato: qualifica post-diploma
- Requisiti di accesso: quelli previsti dalle Direttive Regionali per la formazione superiore

Prima di approvare nuovi corsi per Tecnici della Sicurezza, i titolari dei piani di formazione sono invitati ad accertare gli effettivi sbocchi occupazionali dichiarati dai soggetti richiedenti.

### **1.3. CRITERI DI COFINANZIAMENTO PUBBLICO**

Le iniziative formative finalizzate all'assolvimento degli obblighi di legge potranno essere cofinanziate dal FSE Ob. 4 limitatamente al 70% delle ore complessive previste dal progetto stesso.

Per le "iniziative finalizzate all'assolvimento degli obblighi di legge" si intendono le iniziative che comportano oltre il 50% di ore di formazione dedicate alla sicurezza.

I moduli formativi relativi alla sicurezza rispondenti ai requisiti di cui al punto 1.1 ricompresi in progetti formativi più ampi (di cui la parte relativa alla sicurezza è inferiore al 50% delle ore) verranno finanziate integralmente secondo le quote previste dal FSE Ob. 4.

Verranno finanziate integralmente, secondo le quote FSE Ob. 3, le iniziative finalizzate a nuova occupazione.

Le spese ammissibili sono quelle previste dalle Direttive regionali.

#### 1.4. CRITERI DI PRIORITÀ PER IL FINANZIAMENTO

In aggiunta ai criteri generali di valutazione dei progetti di cui al punto 4.1 degli Indirizzi regionali 94/97, si terrà inoltre conto di una copertura soddisfacente dell'intera gamma delle tipologie aziendali.

A parità di altri requisiti si darà la priorità:

1. ai progetti relativi ai settori ad alto rischio, come da tabella allegata e parte integrante della circolare;
2. ai progetti relativi alla costituzione di nuove imprese per quanto riguarda la formazione dei Datori di lavoro.

#### 2. DECORRENZA E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente **circolare** ha validità per tutti i piani provinciali e regionali che interessano il territorio della Regione Emilia-Romagna ed è da intendersi come complementare alle attuali Direttive regionali per la predisposizione, gestione e controllo dei Piani provinciali e regionali di formazione professionale e orientamento 1994/97, di cui alla delibera di Giunta n. 2443 del 7/6/1994, ed in specifico:

- A. in ambito provinciale:** iniziative di *aggiornamento* che interessano singole imprese e gruppi di imprese che operano in ambito provinciale; *formazione superiore* finalizzata a nuove assunzioni, previste in ambito provinciale
- B. a scala regionale:** progetti aziendali e interaziendali di *perfezionamento e/o riqualificazione* di figure legate alla sicurezza che operano a scala interprovinciale o regionale; *formazione superiore* finalizzata a nuove assunzioni, previste in ambito interprovinciale e regionale

La presente circolare ha decorrenza dalla data firma della medesima ed è applicabile a tutti i bandi la cui scadenza è prevista oltre **il 6 ottobre 1996**.

Non può pertanto essere applicata in modo retroattivo alle iniziative in fase istruttoria alla data di entrata in vigore della presente.

Relativamente alle iniziative sulla sicurezza candidate sul bando regionale di cui alla delibera n. 1622 del 9/7/96 con scadenza 10 ottobre 1996, qualora il soggetto richiedente non abbia tenuto conto della presente circolare, la Regione provvederà alla approvazione dei progetti con richiesta di modifica della percentuale del corso eleggibile al finanziamento FSE Ob.4, conformemente a quanto previsto al Cap. IV punto 4.2 delle Direttive vigenti.

**Progetti interaziendali** che fossero candidati dagli organismi di formazione e dalle imprese nell'ambito di bandi nazionali e dei bandi multiregionali OB. 3 e OB. 4, dovranno rispettare comunque i requisiti di merito fissati dalla presente circolare.

### 3. MODALITÀ DI ATTESTAZIONE DELLE COMPETENZE ACQUISITE

Le modalità di attestazione delle competenze fanno riferimento a quanto previsto dalle Direttive regionali 94/97, in attesa delle integrazioni che saranno oggetto delle Direttive 1997/99.

### 4. MISURE DI ACCOMPAGNAMENTO

Al fine di dare un supporto operativo agli organismi di formazione ed alle imprese che intendano attivare progetti di formazione in attuazione dei decreti n. 626/94 e 242/96 in Emilia-Romagna, la Regione intende mettere in campo iniziative di accompagnamento ed in specifico:

#### 1. *Formazione rivolta ai Progettisti coordinatori di formazione nell'ambito della sicurezza*

Per i progettisti-coordinatori che operano nell'ambito degli organismi di formazione che progettano e/o gestiscono interventi sulla sicurezza e igiene del lavoro in applicazione del Decreto legislativo 626/94, verranno proposti interventi regionali di formazione dei formatori.

#### 2. *Formazione rivolta ai formatori aziendali*

La formazione dei formatori aziendali può essere ammessa al contributo regionale nei casi in cui venga rivolta agli addetti dei settori ad alto rischio, con le modalità precisate nel Capitolo delle Direttive Regionali "La formazione dei formatori".

#### 3. Produzione di **pacchetti formativi multimedia e pacchetti FAD** sulla sicurezza.

Tali azioni potranno essere candidate dai soggetti gestori interessati, nell'ambito del bando regionale integrato OB. 3 e OB. 4 (delibera n. 1622 del 9/7/1996) con prima scadenza 15 ottobre 1996.

Le iniziative potranno essere candidate sia singolarmente nell'ambito dell'assistenza tecnica, sia preferibilmente nell'ambito di progetti integrati sulla sicurezza, che prevedano progetti formativi e misure di accompagnamento.

**La Regione inoltre**, per meglio calibrare la quantità delle iniziative da mettere in campo per la figura di tecnico della sicurezza, si impegna a verificare quanto prima la

coerenza dell'occupazione dei primi tecnici della sicurezza formati nell'ambito dei piani regionali.

La Regione intende infine promuovere alcune azioni sperimentali per l'adeguamento dei percorsi scolastici e universitari (aree edilizia e agroindustria), proponendo agli Atenei ed alle Scuole l'inserimento nei percorsi, di moduli già collaudati nelle iniziative formative post-diploma e post-laurea, ovviamente all'interno della tipologia formativa percorsi integrati con la scuola secondaria superiore e percorsi integrati con l'Università.

Assessore al Lavoro Formazione  
Università Immigrazione  
Pier Antonio Rivola

Assessore alla Sanità  
Giovanni Bissoni

**ALLEGATO N. 1**

fax-simile attestato di frequenza (in analogia col D.M. 12/3/96)

---

*DENOMINAZIONE ORGANISMO DI FORMAZIONE*

ATTESTATO DI FREQUENZA

RILASCIATO AL PARTECIPANTE

---

Nat \_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

ENTE O STRUTTURA FORMATIVA

---

SEDE \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

IL DIRETTORE

---

1. Denominazione del corso

---

---

Istituito dalla Amministrazione regionale/provinciale con delibera n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ ai sensi della L.R. n. 19 del 24/7/1979 e della circolare n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

ovvero riconosciuto conforme alle disposizioni regionali dall'Amministrazione

con Attestato di conformità con prot. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

2. Durata del corso

mesi \_\_\_\_\_

ore \_\_\_\_\_

3. Contenuti del corso

durata in ore

(ad esclusione dello stage)

3.1 - di base

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

3.2 - tecnico/professionali

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

3.3 - trasversali

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

4. Stage/Tirocinio pratico

durata \_\_\_\_\_

nome dell'organizzazione \_\_\_\_\_

sede di svolgimento \_\_\_\_\_

5. Altre esperienze pratiche

durata \_\_\_\_\_

modalità \_\_\_\_\_

6. Tipo di prove di valutazione finale

colloquio

prova scritta

altro

7. Annotazioni integrative

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**ALLEGATO N. 2**

TABELLA PROVVISORIA IN ATTESA DEL DECRETO MINISTERIALE DI CUI ALL'ART. 23, IN CORSO DI APPROVAZIONE

**ELENCO ATTIVITÀ PER TIPOLOGIA DI RISCHIO**

<b>BASSO/MEDIO RISCHIO: 15 - 24 ore</b>	
Sartorie	Impiantisti
Editoria	• Idraulici
Rilegatorie	• Eletttricisti
Tutte le attività realizzate in uffici	• Imbianchini (se "strutturati" va in alto rischio)
Autotrasporti (merci - collettame - persone)	• Altre rifiniture edilizia (se "strutturati" va in alto rischio)
Trasporti marittimi	
Commercio Ingrosso	Caseifici, prosciuttifici
Commercio al dettaglio	Lavorazione e trasformazione prodotti agricoli
Alberghi	Produzioni dolciarie
Riparazione apparecchiature elettriche ed elettroniche	Produzione delle bevande alcoliche e non
Ristoranti	Maglifici
Bar	Confezione articoli di abbigliamento con macchinari
Mense	Preparazione tintura pellicce
Parrucchiere, Estetiste	Fabbricazione calzature e borsette
Lavanderie	Fabbricazione articoli in carta e carte da parati
Stirerie per maglifici	Produzione articoli in sughero e paglia
Fotografi	Composizione e fotoincisione
Odontotecnici	Lavorazione della ceramica
Sale-giochi	Lavorazione del vetro
Orafi (lavorazione)	Estrazione minerali (sabbia, ghiaia, pietra per l'edilizia, ecc.)
Coltivazione agricole	Panificatori, pasticcerie
Allevamento bestiame	Molini
Pescicoltura	Esercizio e noleggio di mezzi per l'agricoltura
Gelaterie, rosticcerie, piadina	
Autoriparatori	
Carrozzeri	
Elettrauto	
Benzinai	

(continua)



**ALLEGATO N. 2 (segue dalla pagina precedente)**

<b>ALTO RISCHIO: minimo 36 ore</b>	
Metalmeccanico: <ul style="list-style-type: none"> <li>• fabbricazione tubi in ferro</li> <li>• profilatura e laminazione</li> <li>• fusione metalli</li> <li>• produzione rame, zinco, ecc.</li> <li>• fabbricazione di prodotti in metallo</li> <li>• fabbricazione di utensili in metallo</li> <li>• fabbricazione di macchine e apparecchi in metallo</li> <li>• metallo</li> <li>• carpenteria metallica</li> </ul>	Edilizia
	Marmisti
	Produzione piastrelle
	Fabbricazione vetro
	Fabbricazione di prodotti per l'edilizia
	Tessile (tessuto e filati)
	Tipografie e stampa
	Industria conciaria
	Cartiere
	Industrie chimiche (anche detersivi)
Produzione e lavorazione mangimi per animali	Fabbricazione di articoli in plastica e gomma





Assessorato Lavoro, Formazione, Università e Immigrazione

Servizio Programmazione delle Politiche Formative

Raccomandazione circa le modalità di  
progettazione degli interventi  
formativi in attuazione del  
**D. Lgs. 626/94**  
e successivo D.Lgs. 242/96

## INDICE

- 1. Premessa**
  
- 2. Il Tecnico del Servizio di Prevenzione e Protezione/Tecnico della Sicurezza**
  - 2.1. Profilo professionale di riferimento**
  - 2.2. Profilo delle competenze**
  - 2.3. Progetto formativo-tipo**
    - 2.3.1. Tipologia corsuale
    - 2.3.2. Destinatari
    - 2.3.3. Requisiti d'accesso
    - 2.3.4. Durata
    - 2.3.5. Standards minimi per il rilascio della qualifica
    - 2.3.6. Obiettivi formativi
    - 2.3.7. Articolazione modulare e contenuti orientativi
  - 2.4. Indicazioni metodologiche**
  
- 3. Il Datore di Lavoro / Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione**
  - 3.1. Compiti lavorativi**
  - 3.2. Competenze**
  - 3.3. Progetto formativo-tipo**
    - 3.3.1. Tipologia corsuale
    - 3.3.2. Destinatari
    - 3.3.3. Requisiti d'accesso
    - 3.3.4. Durata
    - 3.3.5. Standards minimi
    - 3.3.6. Obiettivi formativi
    - 3.3.7. Esempio di articolazione modulare
    - 3.3.8. Esempi di iniziative corsuali monotematiche di aggiornamento  
ricorrente
  - 3.4. Indicazioni metodologiche**

#### **4. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**

##### **4.1. Compiti lavorativi**

##### **4.2. Competenze**

##### **4.3. Progetto formativo-tipo**

4.3.1. Tipologia corsuale

4.3.2. Destinatari

4.3.3. Requisiti d'accesso

4.3.4. Durata

4.3.5. Standards minimi

4.3.6. Obiettivi formativi

4.3.7. Contenuti

4.3.8. Esempi di iniziative corsuali monotematiche aggiornamento ricorrente

##### **4.4. Indicazioni metodologiche**

#### **5. Progettisti/Coordinatori di attività di formazione nell'ambito della sicurezza**

##### **5.1. Compiti lavorativi**

##### **5.2. Competenze**

##### **5.3. Progetto formativo-tipo**

5.3.1. Tipologia corsuale

5.3.2. Destinatari

5.3.3. Requisiti d'accesso

5.3.4. Durata

5.3.5. Standards minimi

5.3.6. Obiettivi formativi

5.3.7. Esempio di articolazione modulare e contenuti orientativi

##### **5.4. Indicazioni metodologiche**

#### **6. Allegati**

## **1. PREMESSA**

In riferimento alla circolare applicativa e al fine di dare un supporto di qualità alla progettazione la Regione Emilia Romagna unitamente a Assindustria/Federindustria, Coldiretti/Cop Agri/Cia, Casa, Cgil, Cisl, Cna, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Federazione Agricoltori, Lega, Uil, Unionapi, Unione Costruttori Edili si è impegnata a produrre alcuni strumenti operativi.

Hanno partecipato al gruppo di lavoro:

Giulia Antonelli e Patrizia Vaccari

Servizio Programmazione delle Politiche Formative -  
Assessorato Lavoro, Formazione, Università e Immigrazione

Luca Sagradini

Servizio Politiche del Lavoro -  
Assessorato Lavoro, Formazione, Università e Immigrazione

Marco Biocca, Silvia Candela e Leopoldo Magelli

Gruppo di formazione per la prevenzione  
Servizio Prevenzione Collettiva - Assessorato Sanità

**TECNICO DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**

**ovvero**

**TECNICO DELLA SICUREZZA**

## **2. IL TECNICO DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE / DELLA SICUREZZA**

Il T-SPP o Tecnico della Sicurezza è una figura di nuova assunzione da parte di aziende che non intendono o sono nell'impossibilità di formare personale già in azienda sulle tematiche della sicurezza oppure necessitano di una nuova figura da affiancare al R-SPP o al Datore di Lavoro.

Ambiti privilegiati di inserimento risultano essere pertanto imprese produttrici di beni o di servizi che presentino al proprio interno comparti per la gestione del rischio, a livelli più o meno evoluti di informatizzazione e monitoraggio dei sistemi di produzione. A questi si possono affiancare, quali ulteriori aree di sbocco, impieghi, anche a tempo determinato, presso associazioni datoriali o studi professionali. Infine, non si escludono possibilità occupazionali di tipo "auto-imprenditoriale".

### **2.1. Profilo professionale di riferimento**

COMPITI CENTRALI o COMUNI	COMPITI DI INDIRIZZO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partecipa alla definizione dei criteri di valutazione del rischio e alla individuazione di misure di prevenzione e protezione</li> <li>• Collabora alla stesura di piani e programmi (di analisi, di intervento, di verifica di risultato, statistici)</li> <li>• Cura la compilazione e l'aggiornamento periodico della documentazione prevista a norma di legge</li> <li>• Contribuisce all'individuazione dei nuovi rischi connessi con l'introduzione di mutamenti (tecnologici e/o organizzativi) in azienda</li> <li>• Collabora/effettua l'attività di informazione e formazione per i lavoratori</li> </ul>	

## 2.2. Profilo delle competenze

COMPETENZE ESSENZIALI o COMUNI	COMPETENZE DI INDIRIZZO
<p style="text-align: center;"><b>COMPETENZE TECNICHE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Applicare la normativa in materia di sicurezza e igiene del lavoro alle diverse fasi del processo lavorativo aziendale</li> <li>• Applicare le metodologie di individuazione e valutazione dei fattori di rischio</li> <li>• Effettuare semplici indagini di igiene industriale</li> <li>• Collaborare alla costruzione di piani e programmi (di analisi, di intervento, di verifica di risultato)</li> <li>• Costruire strumenti propri di analisi e di verifica (schede ed altro materiale)</li> <li>• Predisporre relazioni tecniche, analizzare dati, aggiornare statistiche, utilizzando strumenti, tecnologie ed applicazioni informatiche</li> <li>• Compilare i registri infortuni e attivare il servizio di soccorso secondo le procedure previste dalla legge</li> </ul>	
<p style="text-align: center;"><b>COMPETENZE COGNITIVE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sa utilizzare i riferimenti normativi in tema di inquinamento, trattamento delle acque di scarico, smaltimento rifiuti, emissioni atmosferiche, rumori ed i pericoli di esposizione ad agenti tossici e cancerogeni relativi al proprio ambito di competenza.</li> <li>• Individuare nell'ambito della rete istituzionale i referenti preposti alla erogazione dei servizi per il controllo delle condizioni di sicurezza ed assistenza dei lavoratori</li> <li>• Distinguere le principali tecniche di prevenzione e controllo dei rischi.</li> </ul>	



<p style="text-align: center;"><b>COMPETENZE RELAZIONALI</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Comunicare correttamente ed instaurare rapporti positivi e costanti con i colleghi ed i responsabili aziendali</li><li>• Assumere atteggiamento caratterizzato dal miglioramento continuo del proprio operato.</li><li>• Organizzare la propria attività pianificando tempi, modi e strategie di risoluzione dei problemi e verificandone l'efficacia</li><li>• Essere in grado di cogliere i bisogni d'informazione e curare gli aspetti psicopedagogici e motivazionali della formazione alla prevenzione</li><li>• Essere in grado di utilizzare metodologie e tecniche volte a modificare l'atteggiamento culturale, psicologico ed il modo di valutare i problemi della sicurezza, dell'ambiente e dell'igiene dell'imprenditore e spesso anche dei propri stessi compagni di lavoro</li></ul>	
--	--

## **2.3. Il progetto formativo-tipo**

### **2.3.1. Tipologia corsuale e titolo rilasciabile**

Formazione Superiore - Qualificazione post-diploma (corrispondente al livello 4 europeo)

❑ ATTESTATO DI QUALIFICA

### **2.3.2. Destinatari**

Giovani disoccupati in possesso di diploma

### **2.3.3. Requisiti d'accesso**

Quelli previsti dalle Direttive attuative regionali per la Formazione Superiore

### 2.3.4. Durata minima

600 ore. la possibilità di una durata superiore è in relazione con le caratteristiche di partenza degli allievi e l'area di qualificazione prevista

### 2.3.5. Standards minimi per il rilascio della qualifica

COMPETENZE ESSENZIALI o COMUNI	COMPETENZE DI INDIRIZZO
<p style="text-align: center;">COMPETENZE TECNICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Applicare la normativa in materia di sicurezza e igiene del lavoro alle diverse fasi del processo lavorativo aziendale</li> <li>• Applicare le metodologie di individuazione e valutazione dei fattori di rischio</li> <li>• Effettuare semplici indagini di igiene industriale</li> <li>• Collaborare alla costruzione di piani e programmi (di analisi, di intervento, di verifica di risultato)</li> <li>• Costruire strumenti propri di analisi e di verifica (schede ed altro materiale)</li> <li>• Predisporre relazioni tecniche, analizzare dati, aggiornare statistiche, utilizzando strumenti, tecnologie ed applicazioni informatiche</li> <li>• Compilare i registri infortuni e attivare il servizio di soccorso secondo le procedure previste dalla legge</li> </ul>	
<p style="text-align: center;">COMPETENZE COGNITIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sa utilizzare i riferimenti normativi in tema di inquinamento, trattamento delle acque di scarico, smaltimento rifiuti, emissioni atmosferiche, rumori ed i pericoli di esposizione ad agenti tossici e cancerogeni relativi al proprio ambito di competenza.</li> <li>• Individuare nell'ambito della rete istituzionale i referenti preposti alla</li> </ul>	

<p>erogazione dei servizi per il controllo delle condizioni di sicurezza ed assistenza dei lavoratori</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distinguere le principali tecniche di prevenzione e controllo dei rischi.</li> </ul>	
<p style="text-align: center;">COMPETENZE RELAZIONALI</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicare correttamente ed instaurare rapporti positivi e costanti con i colleghi ed i responsabili aziendali</li> <li>• Assumere atteggiamento caratterizzato dal miglioramento continuo del proprio operato.</li> <li>• Organizzare la propria attività pianificando tempi, modi e strategie di risoluzione dei problemi e verificandone l'efficacia</li> <li>• Essere in grado di cogliere i bisogni d'informazione e curare gli aspetti psicopedagogici e motivazionali della formazione alla prevenzione</li> </ul>	

### 2.3.6. Obiettivi formativi

- Sviluppare conoscenze rispetto agli obblighi e ai diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e in particolare ai principi relativi al D.Lgs 626/94.
- Facilitare, attraverso l'analisi del significato dei concetti fondamentali in materia di sicurezza, prevenzione e protezione, l'acquisizione di una terminologia di riferimento che consenta di dialogare su tali tematiche sulla base di un linguaggio comune.
- Favorire l'elaborazione di uno schema concettuale di riferimento, che consenta una lettura ragionata delle organizzazioni e la capacità di:
  - collocare il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione
  - sviluppare la propria attività in un contesto autoimprenditoriale.
- Favorire la creazione di una propria immagine di ruolo e, in particolare, relativamente ai compiti e alle funzioni che gli competono

- Sviluppare l'acquisizione delle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi con specifico riferimento alle peculiarità che i differenti settori/comparti presentano a riguardo.

### 2.3.7. Articolazione modulare e contenuti orientativi

MODULO	CONTENUTI
Introduttivo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presentazione degli obiettivi del corso</li><li>• Stipulazione del contratto formativo</li></ul> <p>↓</p>
1. Ciclo produttivo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tipologie industriali e analisi dei cicli produttivi</li><li>• Fasi tipiche del processo produttivo e varianze</li><li>• Analisi delle fasi del ciclo e valutazione del loro grado di criticità agli effetti della sicurezza e igiene del lavoro</li><li>• Valutazione impatto ambientale del ciclo produttivo</li><li>• Bilanci ecologici aziendali</li><li>• Qualità dei sistemi di produzione</li></ul> <p>↓</p>
2. Organizzazione	<ul style="list-style-type: none"><li>• Principi di organizzazione aziendale</li><li>• Divisione del lavoro e flussi informativi</li><li>• Obiettivi metodologie e strumenti di governo della sicurezza in azienda</li><li>• Organizzazione igienico-sanitaria dell'azienda</li><li>• Processi psico-dinamici e sociologici che costituiscono la struttura gerarchica dei gruppi lavorativi</li><li>• Metodi e tecniche di analisi delle competenze e dei bisogni formativi</li><li>• Le tecniche di <i>problem solving</i></li></ul> <p>↓</p>

3. Sicurezza

- Normativa nazionale e comunitaria sulle materie di sicurezza ed igiene del lavoro
- Modalità di prevenzione
- Strumenti e modalità di protezione
- Analisi degli infortuni
- Documentazione obbligatoria e strumenti informativi presenti sul luogo di lavoro: registro infortuni, schede di sicurezza, documento di valutazione ecc.
- Organizzazione e responsabilità di un Servizio di Protezione e Prevenzione



3. Rischi

- Analisi dei rischi presenti sul posto di lavoro e riferiti al settore di appartenenza
- Danni legati a quei rischi
- Analisi delle situazioni critiche (anomalie di processo)
- Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi
- Collaudo dei sistemi di prevenzione e pronto intervento



4. Stage aziendale

Applicativo - in affiancamento al R-SPP



5. Ricomposizione

- Analisi e valutazione dell'esperienza di stage
- Riflessioni e approfondimenti sulla collocazione organizzativa del Tecnico della Sicurezza
- Aspetti contrattualistici e del mercato del lavoro relativi al T. d S.

## 2.4. Indicazioni metodologiche

Saranno da privilegiarsi metodologie di apprendimento attivo basate su casi aziendali e simulazioni

<b>DATORE DI LAVORO</b>
<b>E</b>
<b>RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE</b>

### 3. IL DATORE DI LAVORO E IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Il Decreto 626/94 con le successive modifiche ed integrazioni distingue nettamente le due figure in termini di doveri e responsabilità, inoltre differenti le due figure lo sono anche per quanto riguarda le competenze presumibili all'accesso (conoscenza del processo produttivo e dell'organizzazione aziendale nella loro complessità da parte del Datore di Lavoro, conoscenza approfondita ma parziale e relativa alle fasi nelle quali è inserito da parte del Responsabile SPP)

Tuttavia poiché si è ritenuto che le competenze necessarie in materia di sicurezza non siano particolarmente differenziate nelle due figure i suggerimenti didattici si rivolgono indifferentemente ad entrambe proponendo soltanto uno sdoppiamento dei percorsi formativi che sono in gran parte identici ad eccezione di un modulo di organizzazione aziendale previsto a completamento della formazione del R-SPP.

#### 3.1. Compiti lavorativi

COMPITI CENTRALI o COMUNI	COMPITI DI INDIRIZZO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Progetta/collabora alla progettazione della struttura del Servizio di Prevenzione e Protezione in base alle caratteristiche produttive e organizzative dell'impresa</li> <li>• Gestisce le attività di valutazione del rischio e individua le modalità e gli strumenti di prevenzione e protezione</li> <li>• Espleta gli adempimenti di legge, predispone e mantiene aggiornata la documentazione prevista</li> <li>• Cura l'informazione, formazione dei lavoratori, nella fase introduttiva e in ogni altro caso in cui se ne ravvisi la necessità</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fornisce ai lavoratori informazioni sui rischi, generali per l'azienda e specifici per il singolo, sulle norme di sicurezza previste, sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi, sulle procedure di pronto soccorso, di lotta antincendio</li> <li>• Formula proposte per assicurare l'osservanza delle norme di sicurezza e l'uso dei mezzi di protezione a disposizione, da parte dei lavoratori</li> <li>• Effettua/collabora alla stesura di piani e programmi (di analisi, di intervento, di verifica di risultato, statistici)</li> <li>• Effettua la compilazione e l'aggiornamento di schede e tabulati</li> </ul>	
---	--

### 3.2. Competenze

COMPETENZE ESSENZIALI o COMUNI	COMPETENZE DI INDIRIZZO
<p style="text-align: center;">COMPETENZE TECNICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Predisporre le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro nel rispetto della normativa vigente</li> <li>• Ottemperare agli obblighi previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e in particolare a quanto previsto dal D.Lgs 626/94</li> <li>• Curare l'organizzazione del Servizio aziendale di prevenzione e protezione</li> <li>• Effettuare la valutazione dei rischi, l'individuazione, la programmazione, la realizzazione e verifica delle misure di prevenzione</li> <li>• Costruire piani e programmi (di analisi, di intervento, di verifica di risultato, statistiche)</li> <li>• Pianificare e svolgere iniziative di informazione e formazione per tutti i lavoratori</li> </ul>	

<p style="text-align: center;"><b>COMPETENZE COGNITIVE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sapere valutare i riferimenti normativi in tema di inquinamento, trattamento delle acque di scarico, smaltimento rifiuti, emissioni atmosferiche, rumori ed i pericoli di esposizione ad agenti tossici e cancerogeni relativi al proprio ambito di competenza.</li> <li>• Individuare nell'ambito della rete istituzionale i referenti preposti alla erogazione dei servizi per il controllo delle condizioni di sicurezza ed assistenza dei lavoratori</li> <li>• Distinguere le principali tecniche di prevenzione e controllo e le metodologie di individuazione e valutazione dei fattori di rischio</li> </ul>	
<p style="text-align: center;"><b>COMPETENZE RELAZIONALI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuare le modalità più appropriate di comunicazione di un messaggio, in relazione ai contenuti dello stesso, al problema che lo origina al contesto e all'interlocutore al quale è destinato</li> <li>• Motivare i lavoratori alla sicurezza con le tecniche e gli strumenti più appropriati</li> <li>• Identificare gli aspetti critici della formazione per gli adulti in ambito aziendale</li> <li>• Selezionare le metodologie didattiche più appropriate sulla base delle caratteristiche dei destinatari della formazione</li> </ul>	

### 3.3. Progetto formativo-tipo

#### 3.3.1. Tipologia corsuale e titolo rilasciabile

Formazione Continua - Aggiornamento o Perfezionamento

- ATTESTATO DI FREQUENZA
- ATTESTATO DI RICONOSCIMENTO DI CONFORMITÀ



### 3.3.2. Destinatari

- Datori di Lavoro che prevedono di svolgere direttamente i compiti del servizio e se ne assumono la responsabilità
- Dipendente di azienda prescelto dal datore di lavoro per assumere la responsabilità del servizio in quanto ritenuto idoneo perché in possesso di attitudini e capacità adeguate

### 3.3.3. Requisiti d'accesso

Appartenenza ad un determinato settore/comparto

### 3.3.4. Durata minima

da 15 a 24 ore - per profili di rischio di comparto medio-basso

36 ore e oltre - per profili di rischio di comparto alto

### 3.3.5. Standards minimi

COMPETENZE ESSENZIALI o COMUNI	COMPETENZE DI INDIRIZZO
<p>COMPETENZE TECNICHE</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ottemperare agli obblighi previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e in particolare a quanto previsto dal D.Lgs 626/94</li><li>• Effettuare la valutazione dei rischi, l'individuazione, la programmazione, la realizzazione e verifica delle misure di prevenzione</li></ul>	
<p>COMPETENZE COGNITIVE</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Individuare nell'ambito della rete istituzionale i referenti preposti alla erogazione dei servizi per il controllo delle condizioni di sicurezza ed assistenza dei lavoratori</li><li>• Distinguere le principali tecniche di prevenzione e controllo e le metodologie di individuazione e valutazione dei fattori di rischio</li></ul>	

COMPETENZE RELAZIONALI	
• Motivare i lavoratori alla sicurezza con le tecniche e gli strumenti più appropriati	

### 3.3.6. Obiettivi formativi

- Facilitare la socializzazione di atteggiamenti costruttivi e motivazionali nei confronti della sicurezza sul lavoro
- Fornire una conoscenza di base in merito alle principali normative in tema di sicurezza, salute e ambiente, con particolare riferimento a quanto applicato nell'ambito lavorativo di riferimento
- Facilitare l'acquisizione di una terminologia in materia di sicurezza e salute che consenta di dialogare su tali tematiche sulla base di un linguaggio comune
- Favorire l'elaborazione di uno schema concettuale di riferimento che consenta - nell'ottica del R-SPP e D di Lavoro - una lettura ragionata del D.Lgs. 626/94 attraverso
  - la comprensione dei principi a cui esso si ispira
  - l'analisi del nuovo sistema della sicurezza in esso definito
  - l'individuazione delle attribuzioni e degli obblighi da esso previsti
- Favorire l'utilizzazione di metodologie e tecniche comunicative e motivazionali volte a modificare l'atteggiamento culturale e psicologico e il comportamento professionale dei lavoratori in tema di sicurezza, ambiente e igiene

### 3.3.7. Articolazioni modulari orientative

RESP. S.P.P. MODULO	DATORI DI LAVORO MODULO
Introduttivo	Introduttivo
↓	
1. Ciclo produttivo	↓
↓	
2. Organizzazione	1. Organizzazione
↓	↓
3. La normativa sulla sicurezza	2. La normativa sulla sicurezza

### 3.3.8. Esempio di iniziative corsuali monotematiche di aggiornamento ricorrente

TEMA	CONTENUTI DI MASSIMA
CICLO PRODUTTIVO E ORGANIZZAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valutazione dei mutamenti in atto e prevedibili a breve termine nel settore/comparto di rappresentanza</li> <li>• Ricadute sulla sicurezza dell'ambiente lavorativo e sulla salute dei lavoratori</li> </ul>
INNOVAZIONE TECNOLOGICA E SICUREZZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Norme e procedure per la prevenzione e la protezione</li> <li>• Analisi degli strumenti di protezione</li> <li>• Corretto utilizzo e manutenzione</li> </ul>
FORMAZIONE DEGLI ADULTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teoria e tecnica della comunicazione</li> <li>• Analisi dei bisogni formativi aziendali</li> <li>• Conduzione di iniziative formative e controllo degli apprendimenti</li> <li>• Processi psico-dinamici e sociologici dei gruppi di lavoro</li> </ul>
ERGONOMIA E SALUTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizzazione igienico sanitaria dell'azienda</li> <li>• Malattie professionali e stress</li> </ul>

### 3.4. Indicazioni metodologiche

Saranno da privilegiarsi metodologie di apprendimento basate sul *problem solving* applicate a casi aziendali e simulazioni.

Determinante sarà l'utilizzo di metodologie capaci di "far passare" nell'agire professionale dei partecipanti un approccio alla sicurezza che diventi *modus operandi* permanente in modo da attuare quanto già enunciato nella Direttiva CEE vale a dire che è necessario "adeguare il lavoro all'uomo" (art. 6, comma 2, punto d) e non viceversa.

Il cambiamento di prospettiva dovrebbe consentire di intendere la sicurezza non come vincolo bensì come opportunità di valorizzazione della propria azienda e delle sue risorse.

È inoltre preferibile indirizzare i corsi a gruppi omogenei di soggetti provenienti dallo stesso comparto o da comparti analoghi.

La sequenza degli incontri dovrebbe prevedere un buon equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni in aula, esercitazioni in azienda con relativa discussione in aula, lavori di gruppo.

Occorre infatti trasmettere una serie di nozioni teoriche di base, selezionate ma rigorose, indispensabili per governare con qualche destrezza l'applicazione pratica a problemi specifici (lezione frontale). La risoluzione di questi ultimi, di tipo valutativo, prevenzionistico, comunicativo deve costituire la parte preponderante del corso, che deve fornire al discente, attraverso una fitta esemplificazione, modelli di approccio e, in alcuni casi, di risposta alle numerose questioni che questa figura dovrà affrontare.

Nella sequenza degli argomenti da trattare, sarà opportuno affrontare in prima istanza le questioni giuridiche inerenti al ruolo e alla responsabilità del R-SPP per fornire da subito risposte ai timori verosimilmente presenti.

In itinere dovranno invece comparire con assai maggior risalto le valenze tecniche organizzative e relazionali che caratterizzano questa professione affinché, accanto alle categorie "conformità - disconformità dalla legge" e "responsabilità penale-amministrativa" si rafforzino quelle legate al concetto di "qualità del lavoro" e di "professionalità".

Infine, i progetti dovranno contenere un impianto di valutazione dell'apprendimento in itinere e finale che espliciti modalità e criteri delle verifiche e la docenza dovrà essere effettuata, per almeno 1/3 delle ore di lezioni teoriche previste, da personale esperto delle Aziende U.S.L. .

<b>RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA</b>
---

#### 4. IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Questa figura è uno dei cardini della nuova politica di prevenzione che prevede la partecipazione attiva di tutti i lavoratori per una più efficace e consapevole realizzazione della sicurezza sul luogo di lavoro.

##### 4.1. Compiti lavorativi

COMPITI CENTRALI o COMUNI	COMPITI DI INDIRIZZO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuisce all'individuazione di nuovi rischi connessi con l'introduzione di mutamenti (tecnologici e/o organizzativi) in azienda</li> <li>• Conosce le statistiche periodiche aziendali su gli infortuni e le malattie professionali</li> <li>• Raccoglie dai lavoratori segnalazioni di problemi concernenti la salute e la sicurezza e ne discute possibili soluzioni</li> <li>• Raccoglie i suggerimenti e le critiche dai lavoratori e se ne fa portatore presso il SPP e, quando necessario presso le sedi competenti</li> <li>• Attiva rapporti con gli enti preposti in caso di inadempienza</li> </ul>	

##### 4.2. Competenze

COMPETENZE ESSENZIALI o COMUNI	COMPETENZE DI INDIRIZZO
<p style="text-align: center;">COMPETENZE TECNICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distinguere le principali tecniche di prevenzione e controllo dei rischi relativi al proprio ambito di rappresentanza</li> <li>• Fornire suggerimenti in fase di stesura di piani e programmi (di analisi, di intervento, di verifica di risultato)</li> <li>• Promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori</li> </ul>	

<p style="text-align: center;"><b>COMPETENZE COGNITIVE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sapere interpretare i riferimenti normativi in materia di igiene e sicurezza del lavoro e in particolare i principi relativi al D.Lgs 626/94 per quanto attiene agli obblighi e ai diritti dei lavoratori</li> <li>• Conoscere i compiti relativi al proprio ruolo</li> <li>• Interpretare correttamente le informazioni e la documentazione aziendale sulla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione, sulle sostanze pericolose, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali</li> <li>• Interpretare correttamente le informazioni dai servizi di vigilanza</li> </ul>	
<p style="text-align: center;"><b>COMPETENZE RELAZIONALI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuare le modalità più appropriate di comunicazione di un messaggio, in relazione ai contenuti dello stesso, al problema che lo origina, al contesto e all'interlocutore al quale è destinato</li> </ul>	

### 4.3. Progetto formativo-tipo

#### 4.3.1. Tipologia corsuale

Formazione Continua - Aggiornamento o Perfezionamento

Progetti diffusi aziendali e interaziendali

- ATTESTATO DI FREQUENZA
- ATTESTATO DI RICONOSCIMENTO DI CONFORMITÀ

#### 4.3.2. Destinatari

Lavoratori dipendenti che, conformemente all'art. 18 del DL 626/94, siano stati designati o eletti Rappresentanti per la Sicurezza in ambito aziendale o territoriale.

### 4.3.3. Requisiti d'accesso

Appartenenza ad un determinato settore/comparto

### 4.3.4. Durata

Durata stabilita in sede di accordi interconfederali, applicativi del D.Lgs. 626/94, tra Associazioni datoriali e Organizzazioni sindacali

### 4.3.5. Standards minimi

COMPETENZE ESSENZIALI o COMUNI	COMPETENZE DI INDIRIZZO
<p style="text-align: center;">COMPETENZE TECNICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distinguere le principali tecniche di prevenzione e controllo dei rischi relativi al proprio ambito di rappresentanza</li> <li>• Promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori</li> </ul>	
<p style="text-align: center;">COMPETENZE COGNITIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sapere interpretare i riferimenti normativi in materia di igiene e sicurezza del lavoro e in particolare i principi relativi al DLgs 626/94 per quanto attiene agli obblighi e ai diritti dei lavoratori</li> <li>• Conoscere i compiti relativi al proprio ruolo</li> </ul>	
<p style="text-align: center;">COMPETENZE RELAZIONALI</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuare le modalità più appropriate di comunicazione di un messaggio, in relazione ai contenuti dello stesso, al problema che lo origina, al contesto e all'interlocutore al quale è destinato</li> </ul>	

#### **4.3.6. Obiettivi formativi**

- Favorire la socializzazione di atteggiamenti costruttivi nei confronti della sicurezza sul lavoro
- Facilitare l'acquisizione di una terminologia, in materia di sicurezza e igiene del lavoro, che consenta di dialogare su tali tematiche sulla base di un linguaggio comune
- Favorire l'elaborazione di uno schema concettuale di riferimento, che consenta - nell'ottica delle funzioni del Rappresentante per la Sicurezza - una lettura ragionata del decreto legislativo 626/94, attraverso:
  - la comprensione dei principi ai quali esso si ispira;
  - l'analisi del nuovo sistema di sicurezza in esso definito;
  - l'individuazione delle attribuzioni degli obblighi da esso previsti

#### **4.3.7. Contenuti**

- Normativa sulle materie di sicurezza ed igiene del lavoro
- Rischi presenti sul posto di lavoro e riferiti all'ambito di rappresentanza
- Danni legati a quei rischi
- Limiti di esposizione a fattori inquinanti
- Analisi degli infortuni
- Analisi delle situazioni critiche (anomalie di processo)
- Modalità di prevenzione
- Strumenti informativi presenti sul luogo di lavoro: registro infortuni, schede di sicurezza, documento di valutazione ecc.
- Valutazione di programmi di informazione



#### 4.3.8. Esempi di iniziative corsuali monotematiche di aggiornamento ricorrente

##### CICLO PRODUTTIVO E ORGANIZZAZIONE

- Valutazione dei mutamenti in atto e prevedibili a breve termine nel settore/ comparto di rappresentanza
- Ricadute sulla sicurezza dell'ambiente lavorativo e sulla salute dei lavoratori

##### SICUREZZA

- Norme e procedure per la prevenzione e la protezione
- Analisi degli strumenti di protezione

##### ERGONOMIA E SALUTE

- Organizzazione igienico sanitaria dell'azienda
- Malattie professionali e stress

##### COMUNICAZIONE

- Teoria e tecnica della comunicazione
- Processi psico-dinamici e sociologici dei gruppi lavorativi

#### 4.4. Indicazioni metodologiche

Saranno da privilegiarsi metodologie di apprendimento basate sul *problem solving* applicate a casi aziendali e simulazioni.

**PROGETTISTA / COORDINATORE DI ATTIVITÀ DI  
FORMAZIONE NELL'AMBITO DELLA SICUREZZA**

**5. PROGETTISTA/COORDINATORE DI ATTIVITÀ DI FORMAZIONE  
NELL'AMBITO DELLA SICUREZZA**

Progettazione e coordinamento delle attività di formazione superiore e continua in materia di sicurezza e igiene del lavoro con eventuale utilizzo e/o predisposizione di pacchetti didattici in FAD.

Lo scopo del progetto è quello di adeguare la professionalità dei formatori operanti all'interno del sistema di formazione professionale regionale alle esigenze formative del mercato derivanti dall'applicazione del Decreto legislativo 626/94 in materia di sicurezza e igiene ambientale.

**5.1. Compiti lavorativi**

COMPITI CENTRALI o COMUNI	COMPITI DI INDIRIZZO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effettua l'analisi dei fabbisogni formativi</li> <li>• Progetta le attività formative e sviluppa la programmazione didattica</li> <li>• Organizza i materiali didattici in collaborazione con il corpo docente dando indicazioni sul piano metodologico e individuando i media più consoni al raggiungimento degli obiettivi formativi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conosce la normativa sulla sicurezza e la salute</li> <li>• Individua nuovi ambiti di aggiornamento in materia di ambiente e sicurezza in relazione ai mutamenti in atto o prevedibili e propone interventi di aggiornamento mirati a determinate categorie professionali/settori</li> <li>• Individua gli esperti delle diverse aree tematiche specialistiche previste dai moduli formativi, nell'ambito delle strutture pubbliche private che si occupano di sicurezza, verificandone la competenza professionale con opportuna modalità di valutazione</li> <li>• Raccorda i moduli formativi del progetto con il metodo della interdisciplinarietà al fine di garantire un approccio globale al problema della sicurezza sul lavoro</li> </ul>

## 5.2. Competenze

COMPETENZE ESSENZIALI o COMUNI	COMPETENZE DI INDIRIZZO
<p style="text-align: center;">COMPETENZE TECNICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Progettare iniziative formative coerenti agli obiettivi predeterminati e all'utenza di riferimento</li> <li>• Attivare collaborazioni con esperti e docenti e individuare supporti didattici coerenti con gli obiettivi formativi</li> <li>• Utilizzare metodologie di analisi del lavoro e progettazione formativa per la realizzazione di interventi formativi coerenti con la realtà produttiva del territorio</li> <li>• Distinguere le diverse tipologie di supporti didattici e li utilizza in modo coerente in diversi contesti formativi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distinguere compiti, ruoli e responsabilità dei principali soggetti istituzionali che a norma di legge sono chiamati a svolgere attività di informazione, consulenza e assistenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro</li> <li>• Progettare iniziative formative inerenti la normativa in materia di sicurezza e igiene del lavoro</li> </ul>
<p style="text-align: center;">COMPETENZE COGNITIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aggiornare le proprie conoscenze in funzione delle innovazioni tecnologiche in atto o prevedibili</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interpretare la domanda di formazione sulla sicurezza proveniente dal mercato</li> </ul>
<p style="text-align: center;">COMPETENZE RELAZIONALI</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuare le modalità più appropriate di comunicazione di un messaggio, in relazione ai contenuti dello stesso, al problema che lo origina, al contesto e all'interlocutore al quale è destinato</li> <li>• Coordinare l'attività dei docenti curando l'integrazione delle diverse aree disciplinari</li> </ul>	

### **5.3. Progetto formativo-tipo**

#### **5.3.1. Tipologia corsuale**

Formazione formatori

- ATTESTATO DI FREQUENZA

#### **5.3.2. Destinatari**

Il progetto è rivolto a Progettisti , Coordinatori e Docenti di attività formative operanti nell'ambito del sistema di formazione professionale regionale che, in funzione di scelte organizzative dell'ente di appartenenza, saranno destinati alla progettazione e alla gestione di interventi sulla sicurezza e l'igiene del lavoro in attuazioni delle disposizioni previste dal D. Legislativo 626/94 .

#### **5.3.3. Requisiti di accesso al corso**

- Sensibilità ai problemi della sicurezza
- Conoscenza della legislazione e delle normative in materia di formazione professionale a livello comunitario, nazionale, regionale e provinciale
- Disponibilità ad approfondire il ruolo della formazione puntando essenzialmente sul valore dell'apprendimento e del comportamento organizzativo
- Conoscere i principi della progettazione didattica, della verifica e della valutazione
- Esperienza di gestione di processi formativi

#### **5.3.4. Durata minima consigliata**

30 ore

### 5.3.5. Standard minimi

COMPETENZE ESSENZIALI o COMUNI	COMPETENZE DI INDIRIZZO
<p style="text-align: center;">COMPETENZE TECNICHE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoscere le metodologie di analisi del lavoro e progettazione formativa</li> <li>• Distinguere le diverse tipologie di supporti didattici e conoscerne i relativi contesti applicativi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoscere la normativa in materia di sicurezza e igiene del lavoro</li> <li>• Conoscere le disposizioni di legge in materia di sicurezza</li> </ul>
<p style="text-align: center;">COMPETENZE COGNITIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Progettare iniziative formative coerenti agli obiettivi predeterminati e all'utenza di riferimento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interpretare la domanda di formazione sulla sicurezza proveniente dal mercato</li> <li>• Conoscere e distinguere compiti, ruoli e responsabilità dei principali soggetti istituzionali che a norma di legge sono chiamati a svolgere attività di informazione, consulenza e assistenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro</li> </ul>
<p style="text-align: center;">COMPETENZE RELAZIONALI</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoscere metodologie di comunicazione</li> <li>• Individuare le modalità più appropriate di comunicazione di un messaggio, in relazione ai contenuti dello stesso, al problema che lo origina, al contesto e all'interlocutore al quale è destinato</li> <li>• Coordinare l'attività dei docenti curando l'integrazione delle diverse aree disciplinari</li> </ul>	

### 5.3.6. Obiettivi formativi

- Facilitare l'acquisizione di una terminologia in materia di sicurezza e salute che consenta di dialogare su tali tematiche sulla base di un linguaggio comune
- Sviluppare conoscenze rispetto agli obblighi e ai diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e in particolare ai principi relativi al D.Lgs: 626/94

### 5.3.7. Articolazione modulare e contenuti orientativi

MODULO	CONTENUTI
Introduttivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivazione e finalità del progetto</li> <li>• Presentazione dei partecipanti</li> </ul>
↓	
1. Ambiente lavorativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientamenti comunitari e normativa nazionale in materia di sicurezza ed igiene del lavoro</li> <li>• Rassegna dei principali rischi presenti su un posto di lavoro e riferiti a specifici ambiti settoriali</li> <li>• Metodologie per l'analisi degli infortuni e delle situazioni critiche (anomalie di processo)</li> <li>• Modalità di prevenzione</li> <li>• Rassegna delle specificità in materia di sicurezza relative ai principali settori produttivi e dei servizi</li> </ul>
↓	
2. Le figure professionali previste dal legislatore	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I soggetti della prevenzione</li> <li>• Formazione superiore e continua similitudini e differenze</li> </ul>
↓	
3. La formazione alla sicurezza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Richiami di: analisi del lavoro e progettazione formativa</li> <li>• Strumenti di controllo e verifica delle attività formative</li> <li>• Aspetti motivazionali nella formazione degli adulti</li> <li>• Metodologia e strumenti didattici a supporto della sicurezza</li> <li>• Analisi e modalità di utilizzo di strumenti di supporto alla didattica di tipo tradizionale e multimediale</li> </ul>

### 5.4. Indicazioni metodologiche

Metodiche di apprendimento attivo (*action learning*)

### 6. ALLEGATI

- **Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626** - Gazzetta Ufficiale, 12 novembre 1994, n. 265.
- **Decreto Legislativo 19 marzo 1996 n. 242** - Gazzetta Ufficiale, 6 maggio 1996, n. 104.

## Regione del Veneto

giunta regionale

---

Venezia 10 MAG. 1996

Protocollo N° 3958/20331

Allegati N°

Oggetto: Applicazione D.Lvo 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni  
Priorità per un tavolo di lavoro Regioni / Ministeri.

**TELEFAX**

Al Sottosegretario al Lavoro  
avv. Matelda Grassi

Al Ministro del Lavoro

dr. Alberti Lucio

e p.c. Ai Componenti rappresentanti  
delle Regioni della Commissione  
consultiva permanente

Agli Assessori alla Sanità delle  
Regioni e Province Autonome di  
TN e BZ

Alla Segreteria della Conferenza  
Stato/ Regioni

**LORO SEDI**

Il Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle  
Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano.

Avuto riguardo a quanto emerso nell'incontro svoltosi a Roma il 16.4 u.s. tra il  
Sottosegretario al lavoro avv. Grassi e i componenti regionali della Commissione  
consultiva permanente di cui all'art. 26 del D.Lvo 626/94 e nel corso del quale sono  
stati affrontati e discussi i contenuti rappresentati dalle Regioni con la comunicazione  
del 10.4.1996, prot. 3139/20330.

Considerato che il suddetto incontro ha consentito di pervenire alla comune convinzione che risultati positivi per migliorare concretamente la prevenzione nei luoghi di lavoro nel nostro paese possono essere raggiunti solo attraverso il massimo sforzo che veda impegnati insieme, nella attuazione della legge, Regioni e Ministeri competenti.

Ribadita a tal fine, preliminarmente, l'esigenza che venga attuato tra Ministeri competenti e Regioni un flusso di informazioni diretto e costante su tutti i principali provvedimenti di attuazione della normativa al fine di attivare momenti di reciproca e preventiva consultazione, indispensabili per lo svolgimento coordinato ed omogeneo dei rispettivi ruoli di governo sulla materia ed il conseguimento dei comuni obiettivi di tutela della sicurezza ed igiene negli ambienti di lavoro, con razionale ed efficace utilizzo di tutte le risorse umane ed economiche a ciò destinate.

Confermata la disponibilità e l'impegno delle Regioni a proseguire con gli organi centrali collaborazioni costruttive per affrontare concretamente i principali problemi applicativi della legge e definire metodi di lavoro comune, purché ciò avvenga nel pieno rispetto dei ruoli reciproci e delle competenze istituzionali rivestite nella specifica materia e coinvolgendo in particolare anche il Ministero della Sanità con i Dipartimenti di Prevenzione del Servizio Sanitario Regionale.

Ribadito che il raggiungimento di comuni intese su argomenti di prioritaria rilevanza, oltre a garantire la migliore attuazione delle norme, rafforza il ruolo della Pubblica Amministrazione nel suo complesso quale regolatore principale e complessivo del nuovo sistema di sicurezza aziendale delineato dalle direttive comunitarie.

Propone i seguenti argomenti come base di esame e lavoro comune:

1. Definizione competenze, strumenti e momenti di lavoro per la predisposizione ed emanazione dei principali atti di attuazione del D.L.vo 626/94 (ruoli di governo a livello centrale e a livello decentrato).
2. Definizione modello di prevenzione che si intende perseguire; offerte, programmazioni e priorità di interventi per le Pubbliche Amministrazioni nelle attività di informazione, formazione, assistenza, consulenza e di vigilanza.
3. Criteri per la formazione e l'attività dei Comitati regionali di coordinamento.
4. Definizione di programmi per l'attività di vigilanza e priorità di intervento (per rischio, per comparti, ecc.), ed eventuale coordinamento con l'Ispettorato del lavoro.
5. Esame circolare applicativa del D.L.vo 626 bis in corso di predisposizione da parte del Ministero del Lavoro.



Documenti

6. Emanazione di linee guida per l'attuazione della legge.
7. Definizione contenuti minimi per l'attività di formazione prevista dall'art. 22, c. 7, del D.L.vo 626.
8. Definizione di criteri per la costituzione di un Osservatorio per l'applicazione del D.L.vo 626.
9. Definizione delle funzioni di polizia amministrativa e di polizia giudiziaria con tutti i Ministeri interessati.

A disposizione per una verifica congiunta di quanto sopra esposto, si resta in attesa di riscontro per l'avvio degli incontri.

Distinti saluti.

L'ASSESSORE ALLA SANITÀ  
Prof. I. Braghetto





Assessorato al Lavoro, Formazione, Università e Immigrazione

Servizio Programmazione delle Politiche Formative

**D.L. 626/94**

**RIUNIONE OPERATIVA DEL TAVOLO DI CONCERTAZIONE**

2 maggio 1996

RER - Via Aldo Moro, 38

Bologna

**AGENDA**

h. 15.00 Apertura dei lavori

- Interventi dei partecipanti
- Proposta per la continuazione di lavori nell'ambito di un gruppo ristretto
- Identificazione dei componenti il gruppo ristretto e calendario delle riunioni

h. 15.15 Chiusura dei lavori

**SINTESI DELLA RIUNIONE**

**PRESENTI**

- |                      |                              |
|----------------------|------------------------------|
| • Giulia ANTONELLI   | RER                          |
| • Massimo BELLINI    | COLDIRETTI - CIA COP. AGRIC. |
| • Sergio DALLAGLIO   | LEGA REGIONALE               |
| • Françoise DELATOUR | RER                          |
| • Mario GAIANI       | UNIONE COSTRUTTORI           |
| • Luciano LUPPI      | UNIONAPI                     |
| • Daniela MAGNI      | CNA                          |
| • Renato MALAGOLI    | CONFESERCENTI                |

- Morena MANNI CONFCOOPERATIVE ER
- Pier Franco RAVAGLIA CISL REGIONALE
- Gino RUBINI CGIL ER
- Guido SCARASCIA ASSINDUSTRIA - FEDERINDUSTRIA
- Mario SOCINI FEDER. REG. AGRICOLTORI
- Patrizia VACCARI RER
- Andrea VIRGILI UIL REGIONALE

## ARGOMENTI TRATTATI

Finalità del Tavolo di concertazione, così come concordato nell'incontro del 26 marzo scorso con l'Assessore, è la revisione del documento, predisposto dal Gruppo di lavoro interassessorile, in vista dell'inserimento di alcune norme sull'applicabilità del D.L. 626 nelle Direttive regionali in materia di formazione professionale (Delatour)

I principali temi affrontati dai partecipanti nei loro interventi sono così sintetizzabili:

### 1. FORMAZIONE PER IL D.d.L.

Proposta di riduzione della durata della formazione per i Datori di Lavoro differenziandola in base al livello di rischiosità dell'azienda di appartenenza cori tre fasce: 18, 24 e 32 ore (Malagoli, Bellini, Socini) oppure con una struttura modulare che consenta di graduare il livello di approfondimento e complessità della formazione alle esigenze dei Datori di Lavoro, i quali nella maggior parte dei casi non si andranno ad occupare in prima persona della valutazione del rischio ma si faranno supportare da un consulente esterno (Marini).

### 2. SIGNIFICATIVITÀ DEL LAVORO DA SVOLGERE.

I criteri che si andranno a definire nell'ambito del Tavolo potranno essere solo di carattere metodologico e non di contenuto poiché quest'ultimo deve competere all'azienda. Si mette inoltre in discussione la legittimità degli stessi organi di vigilanza della Sanità ad effettuare i controlli (Scarascia).

Il tema della sicurezza e della salute è un diritto dei lavoratori da salvaguardare; è importante pertanto che la Regione si faccia garante di uno standard al quale ci si dovrà attenere per la formazione (Ravaglia, Rubini).

### 3. FINANZIABILITÀ

Lo standard regionale dovrà indicare un livello di formazione minimo *dovuto* e quindi a carico dell'azienda, la Regione dovrà riservarsi eventualmente un

intervento finanziario nei casi in cui sia previsto uno sforzo suppletivo in termini di durata e di complessità dell'intervento (Ravaglia, Rubini).

Considerate le scarse risorse finanziarie si fa presente la necessità di dirottarle a favore della formazione in settori ad alto rischio come l'edilizia, l'avvio, in particolare, dei lavori per l'alta velocità pone il problema degli infortuni sul lavoro con particolare urgenza (Gaiani).

#### 4. FORMAZIONE SUPERIORE

Per quanto corretto e completo sul piano ideale il progetto di qualifica per Tecnico della Sicurezza da un punto di vista concreto è poco probabile che possa offrire uno sbocco occupazionale in quanto le aziende non assumono giovani in cerca di prima occupazione per questo ruolo ma preferiscono la riconversione/aggiornamento di personale aziendale (Scarascia).

Il motivo per cui l'accesso ai giovani è stato finora precluso è dovuto in gran parte al fatto che non c'è stata nelle aziende, a tutt'oggi, un'applicazione del DL 626. Le previsioni indicano il settore della sicurezza un settore in espansione sotto il profilo occupazionale si conferma pertanto l'importanza di mantenere la formazione di qualifica per il Tecnico della Sicurezza, da farsi però in modo mirato e con un riferimento diretto ai reali sbocchi occupazionali (Ravaglia, Rubini).

Sempre in tema di formazione superiore si propone l'inserimento di un modulo trasversale sulla sicurezza da inserire in tutti i corsi di qualifica (Rubini).

Fino ad ora la Regione ha finanziato corsi per Tecnici della Sicurezza senza porre vincoli,<sup>1</sup> occorrerà in futuro prevedere delle barriere d'accesso ai finanziamenti assicurandosi dei meccanismi di controllo preventivo degli sbocchi occupazionali (DelaTour).

#### 5. FORMAZIONE

Opportunità di prevedere una formazione per i tecnici delle imprese che dovranno essere i diffusori aziendali della sicurezza (Gaiani).

La formazione/informazione dei lavoratori seppure in carico al Datore di Lavoro ~ un ambito abbastanza scoperto (Rubini).

---

<sup>1</sup> *NOTA DEL SERVIZIO* - Fino ad oggi è stato e continua ad essere finanziato tutto sia nell'ambito della formazione superiore (OB 3) che in quella continua (OB. 4) approvando anche corsi fortemente contraddittori e in contrasto con le indicazioni fornite da questo Servizio.

## **CONCLUSIONI E CALENDARIO PROSSIMI APPUNTAMENTI**

Accolta la proposta di Delatour di costituire un gruppo ristretto (max 5 persone) che si occupi della messa a punto di alcune norme per l'applicabilità del D.L. 626 in materia di formazione professionale da inserire nelle Direttive Regionali; si è convenuto ne facciano parte: Botti ,Magni, Rubini in rappresentanza delle Forze Sociali e Antonelli, Vaccari per la RER.

La prossima riunione del Gruppo ristretto è fissata per martedì 14 maggio alle ore 11.30, a Bologna presso la RER. La prossima riunione operativa del Tavolo di Concertazione è fissata per mercoledì 29 maggio alle ore 15.00 presso la sala G - viale Aldo Moro 38 (seguirà convocazione scritta).

## **ALLEGATI**

- Lettere di convocazione
- Composizione del Tavolo di concertazione
- Foglio firma



Assessorato al Lavoro, Formazione, Università e Immigrazione

Servizio Programmazione delle Politiche Formative

**D.L. 626/94****TAVOLO DI CONCERTAZIONE**

<b>N.</b>	<b>FORZE SOCIALI REGIONALI</b>	<b>REFERENTI NOMINATI</b>
1	CGIL	GINO RUBINI
2	CISL	PIER FRANCO RAVAGLIA
3	CONFINDUSTRIA	DANIELE BOTTI
4	CONFESERCENTI	RENATO MALAGOLI
5	UIL	MARIO BALBONI
6	CNA	DANIELA MAGNI
7	UNINAPI	LUCIANO LUPPI
8	FEDERAZIONE AGRICOLTORI	MARCO SOCINI
9	UNIONE COSTRUTTORI EDILI	MARIO GAIANI
10	CASA	GIUSEPPE POLMONARI
11	CONFCOMMERCIO	MAURO MELANDRI
12	COLDIRETTI / COP AGRI / CIA	MASSIMO BELLINI
13	LEGA	SERGIO DALLAGLIO
14	CONFCOOPERATIVE	MORENA MANNI

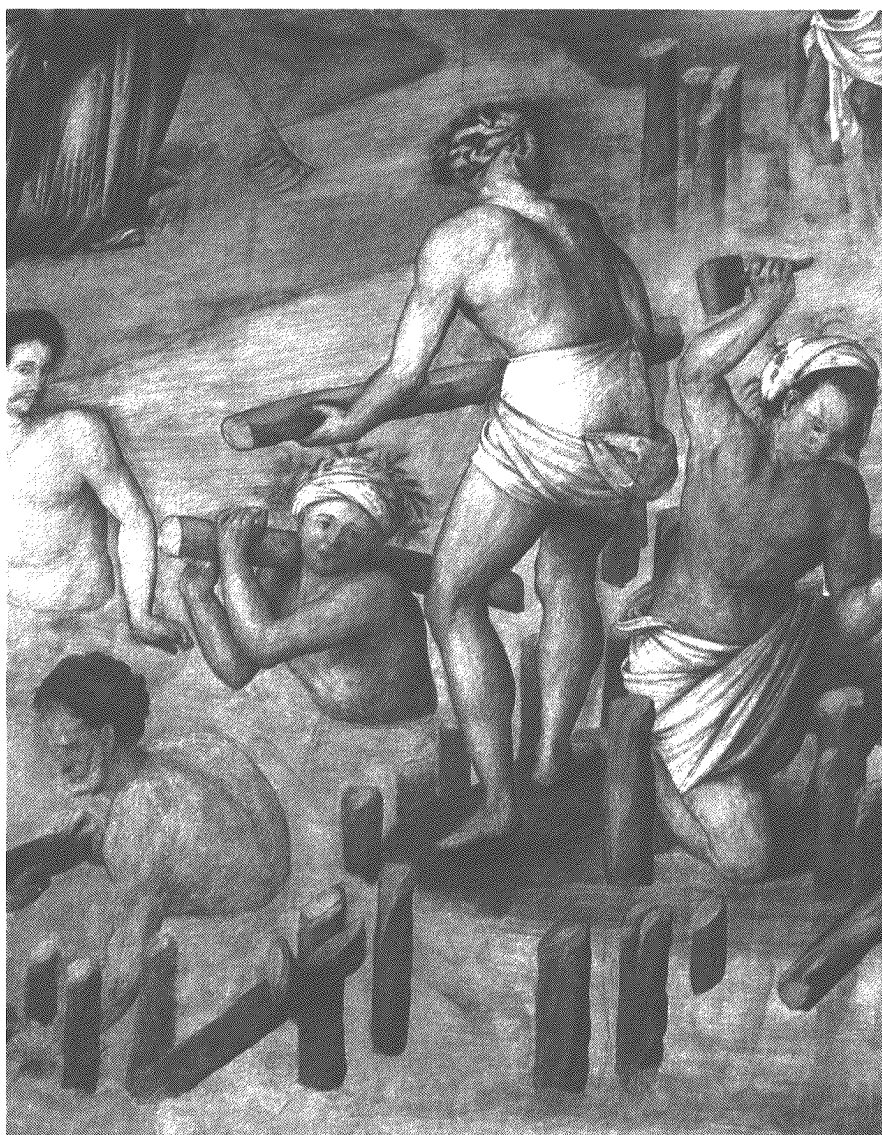
(Aggiornamento al 3/5/96)





*Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome*

## **LINEE GUIDA PER L'APPLICAZIONE DEL D.Lgs 626/94**



 **Regione Emilia-Romagna**  
**Azienda USL di Ravenna**

# **LINEE GUIDA per l'APPLICAZIONE del D.Lgs 626/94**

*a cura del*

**Coordinamento delle Regioni e delle Province autonome**

*con la collaborazione*

**dell'ISPESL e dell'Istituto Superiore di Sanità**

Versione definitiva approvata il 16/7/1996  
dalle Regioni e Province autonome  
di Trento e Bolzano e dagli Istituti centrali.

Le presenti linee guida costituiscono la prosecuzione del lavoro e degli impegni assunti dalle Regioni con il documento adottato dalla Conferenza dei Presidenti e delle Province autonome nel febbraio 1995 contenente "Prime linee di indirizzo per l'attuazione del decreto legislativo n. 626/94 di recepimento delle direttive CEE per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro".

Tale documento, nato dall'esigenza di offrire un primo ed immediato contributo interpretativo e di indirizzo sulla nuova normativa, rinviava a successive fasi di approfondimento e di intervento la definizione di linee guida che affrontassero in modo più completo i vari aspetti organizzativi, procedurali e tecnici connessi all'attuazione della legge.

Il documento rappresentava anche un primo momento di comune orientamento tra le Regioni, consapevoli dell'importante ruolo loro attribuito dalla legge come punti di coordinamento, sintesi e stimolo delle attività di prevenzione e vigilanza.

Seguendo con costante impegno questa linea di condotta, dal dicembre 1994 al luglio 1995 si è svolta un'intensa attività che ha coinvolto un numero molto rilevante di qualificati collaboratori di numerose regioni italiane.

Il periodo dal luglio all'ottobre 1995 è stato utilizzato in particolare per una ampia ed articolata discussione del testo prodotto, così da arrivare ad un risultato finale il più possibile condiviso e definito, che possa essere un forte punto di riferimento e di omogeneizzazione per l'applicazione del D.Lgs 626/94.

Il tutto è stato poi rivisto e, ove necessario, modificato ed integrato alla luce del decreto del 18 marzo 1996.<sup>2</sup>

Pensiamo di non sbagliare dicendo che è la prima volta che molte componenti della pubblica amministrazione, a diverso titolo coinvolte o interessate in ordine all'applicazione di una legge, propongono ai distinti destinatari della legge stessa delle "linee guida" tecniche concordate e costruite attraverso una capillare elaborazione e consultazione degli operatori e degli esperti del settore, nonché delle parti sociali interessate.

Infatti le linee guida nascono, come già detto, dal lavoro approfondito di decine di operatori di diverse regioni italiane e sono passate al vaglio di associazioni datoriali e sindacali, nonché di associazioni scientifiche e culturali, che ne hanno consentito un arricchimento.

---

<sup>2</sup> In tutto il testo quando si parla di D.Lgs 626/94 si intende sempre il D.Lgs 626/94 integrato e modificato con il D.Lgs 242/96.

Infine le linee guida sono state oggetto di una verifica finale con il Ministero del Lavoro e con Enti centrali competenti, quali l'ISPESL, l'ISS, l'INAIL, il CNR, che hanno contribuito ad una ulteriore rifinitura e perfezionamento del materiale.

In particolare, ISPESL e ISS (Istituto Superiore di Sanità) hanno ritenuto utile e opportuno che le linee guida fossero pubblicate con una forma tale da testimoniare il loro assenso generale e la loro collaborazione all'opera.

Si tratta, quindi, di un imponente sforzo collettivo, teso a produrre un utile materiale di riferimento valido per l'intero territorio nazionale.

Non a caso abbiamo connotato queste "linee guida" col termine di "materiale di riferimento". Infatti, predisponendo il testo, non si è voluto né costruire nuovi obblighi o vincoli per chi deve applicare la legge, né tantomeno definire l'unica e univoca soluzione da dare ai problemi inerenti l'applicazione del D.Lgs 626/94.

Si è voluto, molto più semplicemente, partendo da una forte esigenza di omogeneizzazione sentita da tutte le Regioni, porre a disposizione di chi opera nel settore (sia esso datore di lavoro, dirigente, preposto, medico competente, responsabile o addetto del servizio di prevenzione e protezione aziendale, consulente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, operatore dei servizi di vigilanza delle USL, ispettorati del lavoro, ecc.) uno strumento agevole di consultazione e di indirizzo che fornisca spunti, applicabili in concreto, per gestire al meglio i complessi adempimenti che il D.Lgs 626/94 impone.

Scorrendo queste pagine si potranno trovare indicazioni operative, criteri di riferimento, metodologie, strumenti informativi, modulistica, allegati tecnici, che aiuteranno ad applicare il 626/94. Questi sussidi potranno essere poi utilizzati o meno, applicati tal quali o modificati in modo da renderli flessibili alle diverse esigenze: infatti, come già detto, non intendiamo creare nuovi vincoli, bensì offrire nuove opportunità. In tal senso - tra l'altro - a queste prime linee guida di ordine generale, altre dovranno seguire per l'approfondimento di problemi e comparti o settori specifici.

Quello che ci premeva valorizzare era lo sforzo congiunto di mettere a disposizione un materiale coordinato e omogeneo, che faccia emergere il ruolo della pubblica amministrazione (in particolare delle Regioni e delle Aziende USL) che non si limiti a voler eseguire le sue legittime e importantissime funzioni di vigilanza e

controllo, ma che sappia anche entrare nel campo della corretta informazione e dell'assistenza ai destinatari della legge per la sua più efficace e corretta applicazione.

È questo che vorremmo fosse pienamente compreso da chi utilizzerà questo materiale.

In questa logica di servizio il volume a stampa non ha copyright: la sua riproduzione non solo non è vietata, ma anzi è auspicata e incoraggiata, affinché questo materiale abbia la circolazione e la diffusione più ampia e capillare. È questa volontà di mettere a disposizione di tutti, senza oneri, il faticoso ma qualificato prodotto dell'intelligenza e dell'esperienza di decine e decine di professionisti del settore, che ci sembra un importante segnale nei confronti del mondo imprenditoriale e sindacale, e che ci pone in perfetta sintonia con lo spirito del D.Lgs 626/94; un provvedimento che si fonda sul concetto che la prevenzione (e quindi la promozione e la tutela della salute dei lavoratori) non può essere un atto episodico o un mero adempimento a vincoli normativi, ma un processo dinamico e partecipativo che risulta efficace solo se tutte le componenti interessate collaborano e si mettono "in rete".

GLI EDITORI

## GUIDA ALLA LETTURA E ALLA CONSULTAZIONE

*Queste linee guida sono articolate su 16 monografie (che risentono ovviamente di stili di scrittura e di impostazioni non sempre omogenee) che affrontano quelli che, a nostro avviso, sono i punti più critici per la corretta ed efficace applicazione del D.Lgs 626/94.*

*Ovviamente, seguendo questo criterio informatore, alcune monografie coincidono con specifici titoli del D.Lgs 626/94, mentre alcune problematiche presenti nel decreto sono articolate e distribuite in diverse monografie o, pur essendo specificamente approfondite in una monografia, si ritrovano "trasversalmente" anche in altre (ad es. la valutazione dei rischi, l'informazione e la formazione, la sorveglianza sanitaria, ecc.).*

*Con questa premessa ciascuno può utilizzare le linee guida in un percorso che gli consenta di usare al meglio il materiale proposto. Infatti:*

- chi desidera affrontare globalmente tutte le problematiche del 626 può leggere con sistematicità il testo, che presenta gli argomenti in sequenza logica, seguendo l'impianto della legge;*
- chi desidera approfondire una tematica specifica che coincide con una monografia può fare riferimento alla monografia stessa, tenendo conto che nelle ultime pagine delle monografie sono indicati i rimandi alle altre monografie in cui il problema è affrontato;*
- chi desidera approfondire un singolo dettaglio o problema molto particolare può fare riferimento all'indice analitico che è costruito sulla base dell'articolato del 626. Da tale indice analitico, individuando il numero dell'articolo (in cifre arabe) o dell'allegato (in cifre romane) interessato, può risalire alla monografia (o alle monografie), in quanto in calce all'indice analitico per termini è riportato l'elenco delle monografie con indicati i più significativi articoli o allegati cui fanno riferimento, e quindi l'elenco degli articoli con indicate le monografie in cui sono trattati.*

**HANNO COLLABORATO:**

<i>Veliano</i>	<i>Achilli</i>	<i>Alberto</i>	<i>Gerosa</i>
<i>Adriano</i>	<i>Agazzi</i>	<i>Antonio</i>	<i>Gervasio</i>
<i>Adriano</i>	<i>Albonetti</i>	<i>Giorgio</i>	<i>Ghedini</i>
<i>Alberto</i>	<i>Andreani</i>	<i>Giovanni</i>	<i>Giovannini</i>
<i>Piero</i>	<i>Apostoli</i>	<i>Mariano</i>	<i>Girau</i>
<i>Claudio</i>	<i>Arcari</i>	<i>G.</i>	<i>Gladini</i>
<i>Stefano</i>	<i>Arletti</i>	<i>Marco</i>	<i>Gnudi</i>
<i>Sandra</i>	<i>Astorri</i>	<i>Ezio</i>	<i>Goggi</i>
<i>Alessandro</i>	<i>Bacaloni</i>	<i>Enrico</i>	<i>Gori</i>
<i>Sonia</i>	<i>Baccetti</i>	<i>Antonio</i>	<i>Grieco</i>
<i>R.</i>	<i>Baldaccini</i>	<i>Salvatore</i>	<i>Grillo</i>
<i>Gino</i>	<i>Barbieri</i>	<i>Mauro</i>	<i>Grossi</i>
<i>Marco</i>	<i>Bartolomei</i>	<i>Cecilia</i>	<i>Ligabue</i>
<i>Marco</i>	<i>Biocca</i>	<i>Maria</i>	<i>Lovison</i>
<i>Alfonso</i>	<i>Borghesi</i>	<i>Giancarlo</i>	<i>Magarotto</i>
<i>Giovanni</i>	<i>Borroni</i>	<i>Leopoldo</i>	<i>Magelli</i>
<i>G.</i>	<i>Bozzoni</i>	<i>Corrado</i>	<i>Magnani</i>
<i>Giovanna</i>	<i>Bregante</i>	<i>Francesco</i>	<i>Magnani</i>
<i>Piero</i>	<i>Buonanno</i>	<i>Giampiero</i>	<i>Mancini</i>
<i>Adolfo</i>	<i>Buzzoni</i>	<i>Paola</i>	<i>Marchini</i>
<i>G.</i>	<i>Cali</i>	<i>Luciano</i>	<i>Marchioni</i>
<i>Ennio</i>	<i>Campanella</i>	<i>Maurizia</i>	<i>Mazzotti</i>
<i>Norberto</i>	<i>Canciani</i>	<i>Enzo</i>	<i>Merler</i>
<i>Silvia</i>	<i>Candela</i>	<i>Agostino</i>	<i>Messineo</i>
<i>Susanna</i>	<i>Cantoni</i>	<i>Salvatore</i>	<i>Minisci</i>
<i>Franco</i>	<i>Carnevale</i>	<i>Giovanni</i>	<i>Molteni</i>
<i>Vittorio</i>	<i>Carreri</i>	<i>Alfonso</i>	<i>Montefusco</i>
<i>Domenico</i>	<i>Chatrian</i>	<i>Giuseppe</i>	<i>Monterastelli</i>
<i>Emilio</i>	<i>Cipriani</i>	<i>Ermanno</i>	<i>Morelli</i>
<i>Carlo</i>	<i>Citterio</i>	<i>Antonio</i>	<i>Mulas</i>
<i>Antonio</i>	<i>Colombi</i>	<i>Massimo</i>	<i>Nesti</i>
<i>Daniela</i>	<i>Colomini</i>	<i>Omar</i>	<i>Nicolini</i>
<i>Pietro</i>	<i>Comba</i>	<i>Enrico</i>	<i>Occhipinti</i>
<i>Danilo</i>	<i>Cottica</i>	<i>Fulvio</i>	<i>Olivieri</i>
<i>Rossana</i>	<i>D'Arrigo</i>	<i>Pietroluigi</i>	<i>Perazzo</i>
<i>Giovanni</i>	<i>Delia</i>	<i>Bruno</i>	<i>Piccoli</i>
<i>Nicola</i>	<i>Delussu</i>	<i>Pierluigi</i>	<i>Pieri</i>
<i>Maria Luisa</i>	<i>Diodato</i>	<i>Francesca</i>	<i>Pierini</i>
<i>Andrea</i>	<i>Dotti</i>	<i>Marco</i>	<i>Previdi</i>
<i>Stefan</i>	<i>Faes</i>	<i>Mario</i>	<i>Prince</i>
<i>Tiziano</i>	<i>Fava</i>	<i>Francesco</i>	<i>Pugliese</i>
<i>Avio</i>	<i>Ferraresi</i>	<i>Filippo</i>	<i>Ricchi</i>
<i>Placido</i>	<i>Ferraro</i>	<i>Paolo</i>	<i>Ricci</i>
<i>Ciriaco</i>	<i>Ferro</i>	<i>Aldo</i>	<i>Rubino</i>
<i>Vito</i>	<i>Foà</i>	<i>Carlo</i>	<i>Sala</i>
<i>Francesco</i>	<i>Garufi</i>	<i>Domenico</i>	<i>Sala</i>

Documenti

<i>Carlo</i>	<i>Salicini</i>	<i>Stefano</i>	<i>Tolomei</i>
<i>Rossella</i>	<i>Salmaso</i>	<i>Paolo</i>	<i>Tori</i>
<i>Annarosa</i>	<i>Scarpelli</i>	<i>Daniele</i>	<i>Tovoli</i>
<i>Vladimiro</i>	<i>Scattolin</i>	<i>Ezio</i>	<i>Tranquillini</i>
<i>Maria Grazia</i>	<i>Schiavini</i>	<i>V.</i>	<i>Valioni</i>
<i>Rossella</i>	<i>Seniori Costantini</i>	<i>Gianni</i>	<i>Vecchi</i>
<i>Giulio</i>	<i>Sesana</i>	<i>Francesco</i>	<i>Violante</i>
<i>Andrea</i>	<i>Sirri</i>	<i>Paolo</i>	<i>Vineis</i>
<i>Sergio</i>	<i>Soddu</i>	<i>Alessandro</i>	<i>Zanetti</i>
<i>Benedetto</i>	<i>Terracini</i>	<i>Alberto</i>	<i>Zanotti</i>
<i>Felice</i>	<i>Tidei</i>	<i>Antonella</i>	<i>Zangirolami</i>
<i>Daniela</i>	<i>Toffolo</i>	<i>Antonio</i>	<i>Ziccardi</i>



## INDICE

### PARTE PRIMA

#### LE NUOVE REGOLE DELLA PREVENZIONE

<b>Documento n. 1</b>	<b>La valutazione per il controllo dei rischi</b>	pag.	21
1.	Orientamenti generali	"	23
2.	Definizioni e procedure per l'esecuzione della valutazione in linea con gli orientamenti CEE	"	31
ALLEGATO 1.			
	Orientamenti CEE riguardo alla valutazione dei rischi sul lavoro. Esempi di situazioni e di attività lavorative che richiedono una valutazione dei rischi	"	45
ALLEGATO 2.			
	Elenco non esaustivo delle norme di legge vigenti in Italia e di normative tecniche in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro	"	48
<b>Documento n. 2</b>	<b>Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori</b>	"	53
	Guida all'uso	"	55
	Introduzione	"	56
PARTE PRIMA			
	Tabelle analitiche degli obblighi informativi, titolo per titolo, articolo per articolo	"	59
PARTE SECONDA			
	Indicazioni operative per l'applicazione dei principali obblighi informativi suddivise per soggetti	"	99
	Nota conclusiva	"	113
<b>Documento n. 3</b>	<b>La formazione dei soggetti della prevenzione secondo il D.Lgs 626/94. Criteri e orientamenti</b>	"	115
	Premessa	"	117
1.	La progettazione della formazione degli adulti. Richiami generali.	"	118
2.	Ruolo dei Servizi pubblici nell'ambito della progettazione e dell'attuazione di iniziative formative	"	121
3.	La formazione dei soggetti della prevenzione	"	124
ALLEGATO 1.			
	Proposta di corso per rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	"	137
ALLEGATO 2.			
	Proposta di corsi per Tecnico del SPP aziendale	"	141
<b>Documento n. 4</b>	<b>Prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso</b>	"	145
	Requisiti del "Piano di emergenza"	"	147
1.	Introduzione	"	147

## Documenti

2. Il piano di emergenza (PE) legato ai rischi propri dell'attività	pag.	148
3. Grado di complessità dei PE	"	156
4. Bibliografia	"	161
Requisiti del "Pronto soccorso"	"	162
1. Introduzione	"	162
2. Individuazione e formazione dei soccorritori	"	162
3. Attrezzature di pronto soccorso	"	163
4. Rapporti con le strutture pubbliche di pronto soccorso	"	164
<b>Documento n. 5 Rispetto dei principi ergonomici</b>	"	167
Introduzione	"	169
1. Contenuto della norma	"	169
2. Problemi applicativi	"	170
3. Linee guida applicative	"	171
<b>Documento n. 6 Contratto di appalto o contratto d'opera</b>	"	177
Introduzione	"	179
1. Contratti d'appalto e d'opera	"	179
2. Requisiti tecnico-professionali dell'appaltatore	"	181
3. Informazioni da fornire alla ditta appaltatrice	"	181
4. Cooperazione e coordinamento tra datori di lavoro	"	182
5. Coordinamento e cooperazione svolti dal committente datore di lavoro	"	183
6. Verifica dell'organo di vigilanza	"	184
7. Bibliografia	"	185
ALLEGATO 1.		
Esempio delle informazioni sui requisiti tecnico-professionali che le aziende appaltatrici possono fornire ai committenti	"	186
Allegato 2.		
Esempio di elenco non esaustivo delle informazioni che la ditta committente deve fornire alla ditta appaltatrice in merito ai rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro	"	187
<b>Documento n. 7 Applicazione del D.Lgs 626/94 nella Pubblica Amministrazione</b>	"	191
1. Premessa	"	193
2. Campo di applicazione. Peculiarità di alcune Pubbliche Amministrazioni	"	194
3. Il datore di lavoro in materia di sicurezza nelle Pubbliche Amministrazioni	"	195
4. Il Servizio di prevenzione e protezione	"	197
5. Valutazione dei rischi	"	200
6. Medico Competente	"	201
7. Appalti	"	201

PARTE SECONDA

**I SOGGETTI AZIENDALI DELLA PREVENZIONE**

<b>Documento n. 8 Servizio di prevenzione e protezione</b>	pag.	205
1. Campo di applicazione	"	207
2. Scopi ed obiettivi del Servizio di prevenzione e protezione	"	208
3. Funzioni ed attività	"	211
4. Risorse umane: competenze e capacità necessarie	"	214
5. Struttura e dimensione del Servizio di prevenzione e protezione	"	215
6. Modelli del Servizio di prevenzione e protezione	"	217
7. Supporti al Servizio di prevenzione e protezione	"	218
8. Conclusioni e raccomandazioni	"	220
ALLEGATO 1.		
Ipotesi di modulistica per gli adempimenti procedurali previsti dal D.Lgs 626/94 in ordine al Servizio di prevenzione e protezione	"	222
ALLEGATO 2.		
Indicatori, criteri e standards per la costituzione e valutazione dei Servizi di prevenzione e protezione	"	230
ALLEGATO 3.		
Le procedure di sicurezza: definizioni e fac-simile di strumento informativo per la loro gestione	"	233
ALLEGATO 4.		
Ipotesi di soluzioni organizzative per l'applicazione del D.Lgs 626/94 nelle Aziende USL e Ospedaliere	"	237
<b>Documento n. 9 Definizione, ruolo e funzioni del medico competente</b>	"	239
Definizione, ruolo e funzioni del medico competente	"	241
1. Indipendenza intellettuale del medico competente aziendale	"	243
2. Consenso dell'atto medico cui il lavoratore è obbligatoriamente sottoposto	"	243
3. Espressione dell'idoneità alla mansione specifica	"	244

PARTE TERZA

**L'AMBIENTE DI LAVORO E LE SUE CARATTERISTICHE GENERALI**

<b>Documento n. 10 Luoghi di lavoro</b>	"	267
---	---	-----

PARTE QUARTA

**GLI ASPETTI PIÙ INNOVATIVI DEL D.LGS 626/94 PER QUANTO ATTIENE ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

<b>Documento n. 11</b>	<b>Uso delle attrezzature di lavoro</b>	pag.	301
1.	Premessa	"	303
2.	La definizione - art. 34	"	306
3.	Obblighi del datore di lavoro - art. 35	"	306
4.	Attrezzature di lavoro - art. 36	"	307
5.	Informazione, formazione ed addestramento - artt. 37 e 38	"	308
<b>Documento n. 12</b>	<b>Uso dei dispositivi di protezione individuale</b>	"	309
	Premessa	"	311
1.	Valutazione dei rischi con riferimento ai DPI	"	311
2.	Criteri di scelta e caratteristiche da individuare per i DPI	"	312
3.	Utilizzazione dei DPI	"	313
4.	Informazione - Formazione - Addestramento	"	314
5.	Gestione dei DPI	"	315
6.	Prime indicazioni per l'organo di vigilanza	"	316
7.	Norme armonizzate	"	318
8.	Bibliografia essenziale	"	326
	ALLEGATO 1.		
	Principali obblighi aziendali nel DLgs 626/94 - Titolo IV	"	328
<b>Documento n. 13</b>	<b>Uso di attrezzature munite di videoterminali</b>	"	331
1.	Premessa	"	333
2.	Indirizzi per l'applicazione del Titolo VI	"	335
3.	Valutazione delle condizioni di lavoro e di rischio	"	339
4.	Orientamenti per l'analisi fotometrica del posto di lavoro	"	346
5.	Orientamento per la sorveglianza sanitaria	"	348
	Bibliografia	"	355
	ALLEGATO 1.		
	Riferimenti normativi	"	356
<b>Documento n. 14</b>	<b>La movimentazione manuale dei carichi</b>	"	359
1.	Introduzione	"	361
2.	Precedenti normativi	"	362
3.	Il Titolo V del D.Lgs 626/94	"	362
4.	Procedure, modelli e criteri di valutazione del rischio connesso alla movimentazione manuale	"	364
5.	Considerazioni di sintesi sulla valutazione delle azioni di movimentazione	"	379

## Documenti

6. La sorveglianza sanitaria dei lavoratori addetti ad attività di movimentazione manuale di carichi	pag.	381
7. Bibliografia essenziale	"	393
APPENDICE		
Protocolli clinici per l'inquadramento diagnostico della patologia del rachide	"	395

## PARTE QUINTA

### LE DUE NUOVE TIPOLOGIE DI RISCHIO PREVISTE DAL D.LGS 626/94

<b>Documento n. 15 Protezione da agenti cancerogeni</b>	"	419
1. Ambito di applicazione del Titolo VII del D.Lgs 626/94	"	421
2. Rischi chimici di cancerogenicità nell'ambiente di lavoro diversi dall'ambito di applicazione del Titolo VII del D.Lgs 626/94 e/o per i quali esiste una legislazione ad hoc	"	423
3. Censimento delle esposizioni a cancerogeni	"	424
4. Valutazione delle esposizioni/rischio	"	425
5. Identificazione di soggetti ipersuscettibili	"	426
6. Sorveglianza sanitaria	"	427
7. Registri	"	428
ALLEGATO 1.		
Sostanze classificate R45 o R49 fino al 21° adeguamento dell'Allegato I della direttiva 67/548/CEE	"	432
ALLEGATO 2.		
Sostanze / miscele classificate 1 o 2 per cancerogenicità dalla CCTN e non previste per etichettatura R45 o R49 dalla CEE	"	465
ALLEGATO 2 BIS		
Esposizioni classificate 1 o 2 per cancerogenicità dalla CCTN e non previste per etichettatura R45 o R49 dalla CEE	"	467
ALLEGATO 3.		
Matrici sostanza/lavorazione (fino al 19° adeguamento) Direttiva 67/548/CEE	"	470
ALLEGATO 4.		
Sostanze classificate R40 dalla Direttiva 67/548/CEE	"	492
ALLEGATO 5.		
Sostanze classificate dalla IARC 1 e 2A non menzionate in alcuno dei precedenti allegati	"	496
ALLEGATO 6.		
Processi produttivi classificati dalla IARC 1 e 2A non menzionati in alcuno dei precedenti allegati	"	499

## Documenti

### ALLEGATO 7.

Caratteristiche dei metodi analitici per la determinazione degli agenti cancerogeni pag. 500

### APPENDICE A

Modalità e criteri di integrazione della valutazione dell'esposizione in presenza di agenti cancerogeni " 519

### APPENDICE B

Elementi con cui integrare il documento di valutazione del rischio di cui all'art. 4 a seguito della valutazione ex-art. 63, comma 4 " 522

**Documento n. 16 Protezione da agenti biologici** " 525

1. Aspetti interpretativi del Titolo VIII " 527

2. Definizione di biotecnologie " 531

3. Elenco delle attività lavorative che comportano rischio di esposizione ad agenti biologici " 533

4. Definizione di pericolo biologico " 538

5. Indicazioni operative " 539

### ALLEGATO 1.

Misure di microrganismi aerodispersi " 546

### ALLEGATO 2.

Misure della contaminazione biologica di superficie " 548

**Indice analitico** " 551

MODULO PER L'ORDINAZIONE DEL VOLUME

***LINEE GUIDA PER L'APPLICAZIONE DEL DLgs 626/94***

Nome e Cognome \_\_\_\_\_

Indirizzo \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_

Attività svolta \_\_\_\_\_

N. copie richieste \_\_\_\_\_

IL CONTRIBUTO PER LE SPESE DI SPEDIZIONE È DI L. 15.000 A COPIA

Il versamento deve essere effettuato (barrare la modalità prescelta):

sul c/c 10184489 specificando la causale "contributo per le spese di riproduzione e spedizione  
Linee guida 626/94"

oppure

presso la Tesoreria dell'Azienda USL di Ravenna - Rolo Banca 1473 conto n° 29000,  
indicando le coordinate bancarie cod. ABI 3556 e cod. CAB 13100 e la causale "contributo  
per le spese di riproduzione e spedizione Linee guida 626/94"

**L'invio del volume avverrà ad avvenuto pagamento**

**INVIARE LA SCHEDA A:  
AZIENDA USL DI RAVENNA - DIREZIONE GENERALE  
Via De Gasperi, 8 - 48100 RAVENNA**







Bologna, 20 Giugno 1996

C.A.  
Dott. L. Magelli  
Coordinatore Task Force 626 Regione E.R.  
C.D.S. Via Triachini 17 Bologna

P.C.  
Dott. P. Tori  
Assessorato Sanità Regione E.R.  
Via A. Moro 30 Bologna

**Oggetto:** Linee Guida 626 Confesercenti <sup>3</sup>

Nell'ambito delle attività di informazione e assistenza svolte dalla Vs. struttura e per i rapporti di collaborazione esistenti con la Confesercenti Reg.le E.R., siamo a chiederVi una valutazione complessiva dei materiali prodotti dal Ns. Ufficio Sicurezza- Ambiente.

Lo schema di autocertificazione e la relativa valutazione dei rischi semplificata (vedi Allegato I° - II°) rappresentano una proposta di strumento operativo, per quanto riguarda gli adempimenti previsti dall'art. 4 comma 11 D.Lgs. 242/96, da applicare in alcune tipologie di "micro" aziende associate alla Confesercenti (vedi Allegato III°).

La logica seguita è stata di realizzare una serie di schede semplificate e standardizzate per l'individuazione - valutazione dei rischi - programma attuativo, separando i fattori di rischio controllabili e valutabili in relazione alla presenza di idonea documentazione, dai fattori di rischio derivanti dall'organizzazione del lavoro in azienda.

Auspucando una positiva collaborazione, ci rendiamo disponibili a qualsiasi ulteriore informazione e/o integrazione - modifica da apportare ai materiali prodotti.

Tel. 051/6380311 (Dott. A. Badocchi)

Fax 051/327780 (Dott. A. Badocchi)

Cordiali Saluti

**Allegato I°:** schema di autocertificazione

**Allegato II°:** valutazione dei rischi

**Allegato III°:** elenco tipologie di attività

Dott. Alessandro Badocchi

---

<sup>3</sup> Versione originale della proposta inviata dalla Confesercenti per una valutazione da parte della Task Force dell'Emilia Romagna.

**DATI GENERALI**

Ragione sociale	
Sede azienda	
Sede unità produttiva	
Tel.	Fax
Tipologia attività	
Attività annuale <input type="checkbox"/>	Attività stagionale <input type="checkbox"/>
Datore di lavoro	
Numero soci	Numero coll. fam.
Numero addetti	
Numero addetti stagionali	Periodo
Tot. uomini	Tot. donne
U.S.L. territoriale di competenza	

**Descrizione attività lavorativa**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Nomine (si allegano lettere di incarico)**

Responsabile del S.P.P. ....

Addetto al servizio antincendio .....

Addetto al primo soccorso .....

Addetto all'emergenza .....

Rappresentante dei lavoratori .....

Medico competente .....

AUTOCERTIFICAZIONE  
Art. 4 comma 11 D.Lgs. 626/94 modificato dal D.Lgs. 242/96

Ragione sociale .....  
Sede azienda/unità produttiva .....  
Attività esercitata .....  
Datore di lavoro .....  
Numero addetti .....  
Numero addetti unità produttiva .....  
Responsabile del S.P.P. ....  
Medico competente .....  
Rappresentante dei lavoratori .....

La valutazione è stata effettuata  
dal datore di lavoro

dal datore di lavoro in collaborazione con:  
responsabile del servizio di prevenzione protezione interno   
responsabile del servizio di prevenzione protezione esterno   
medico competente   
altra consulenza tecnica

L'autocertificazione è stata inviata al rappresentante dei lavoratori in data \_\_\_\_\_

Il datore di lavoro dichiara di aver valutato nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Dichiara inoltre che all'esito della valutazione ha:

- a) individuato le misure di prevenzione e protezione e i dispositivi di protezione individuale ove necessari;
- b) programmato le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

Luogo/Data

Datore di lavoro

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### Criteria di Valutazione dei Rischi

Il rischio viene valutato secondo la formula:  $R = P \times G$

**R** = rischio

**P** = probabilità che l'evento dannoso si verifichi

**G** = gravità del danno

**P/G** corrispondono ad un valore che va da 1 a 4

<b>Probabilità</b>		
<b>Valore</b>	<b>Livello</b>	<b>Definizioni/Criteri</b>
<b>4</b>	<b>Altamente Probabile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esiste una correlazione diretta tra la mancanza rilevata ed il verificarsi del danno ipotizzato.</li> <li>• Si sono già verificati danni per la stessa mancanza rilevata in azienda o in altre aziende/situazioni operative simili.</li> <li>• Il verificarsi del danno non stupirebbe.</li> </ul>
<b>3</b>	<b>Probabile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mancanza rilevata può provocare un danno, anche se non in modo automatico o diretto.</li> <li>• È noto qualche episodio in cui alla mancanza rilevata ha fatto seguito il verificarsi del danno.</li> <li>• Il verificarsi del danno susciterebbe una moderata sorpresa.</li> </ul>
<b>2</b>	<b>Poco Probabile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mancanza rilevata può provocare un danno solo in circostanze particolari.</li> <li>• Sono noti solo rari episodi in cui alla mancanza rilevata ha fatto seguito il verificarsi del danno.</li> <li>• Il verificarsi del danno susciterebbe sorpresa.</li> </ul>
<b>1</b>	<b>Improbabile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mancanza rilevata può provocare un danno solo in caso di concomitanza di più eventi poco probabili ed indipendenti.</li> <li>• Non sono noti episodi in cui alla mancanza rilevata ha fatto seguito il verificarsi del danno.</li> <li>• Il verificarsi del danno susciterebbe grande sorpresa.</li> </ul>

**Criteri di Valutazione dei Rischi**

Il rischio viene valutato secondo la formula:  $R = P \times G$

**R** = rischio

**P** = probabilità che l'evento dannoso si verifichi

**G** = gravità del danno

**P/G** corrispondono ad un valore che va da 1 a 4

<b>Gravità</b>		
<b>Valore</b>	<b>Livello</b>	<b>Definizioni / Criteri</b>
<b>4</b>	<b>Gravissimo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infortunio / episodio di esposizione acuta con effetti letali/ invalidità totale.</li> <li>• Esposizione cronica con effetti letali e/o totalmente invalidanti.</li> </ul>
<b>3</b>	<b>Grave</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infortunio / episodio di esposizione acuta con effetti di invalidità parziale.</li> <li>• Esposizione cronica con effetti irreversibili e/o parzialmente invalidanti.</li> </ul>
<b>2</b>	<b>Medio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infortunio / episodio di esposizione acuta con effetti di inabilità reversibile.</li> <li>• Esposizione cronica con effetti reversibili.</li> </ul>
<b>1</b>	<b>Lieve</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infortunio / episodio di esposizione acuta con effetti di inabilità rapidamente reversibile</li> <li>• Esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili</li> </ul>

### Criteri di Valutazione dei Rischi

Applicazione della formula  $R = P \times G$  ai fini della valutazione dei rischi

<b>Probabilità</b>				
4	4	8	12	16
3	3	6	9	12
2	2	4	6	8
1	1	2	3	4
<b>Gravità</b>	1	2	3	4

<b>Priorità degli interventi</b>	
<b>R &gt; 8</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azioni correttive indilazionabili.</li> </ul>
<b>4 &lt; R &lt; 8</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azioni correttive necessarie da programmare con urgenza.</li> </ul>
<b>2 &lt; R &lt; 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azioni correttive e/o migliorative da programmare nel breve/medio termine.</li> </ul>
<b>R = 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azioni migliorative da valutare in fase di programmazione.</li> </ul>

**Verifica Documentazione**

<b>Documento</b>	<b>Richiesto SÌ/NO</b>	<b>Presente SÌ/NO</b>	<b>Idoneo (Note) SÌ/NO</b>
Modello A: denuncia installazione dispositivo di protezione contro le scariche atmosferiche			
Modello B: denuncia/ verifica di installazione impianto di messa a terra (ISPESL/USL)			
Modello C. denuncia installazione impianti in luoghi con pericolo di incendio/ esplosione			
Certificato conformità dell'impianto elettrico L. 46/90			
C.P.I. (approvazione/rinnovo VV.FF.)			
Licenza installazione/ esercizio/ verifica periodica per ascensori/montacarichi (USL)			
Libretto impianto centrale termica con potenzialità fino a 30.000 Kcal/h			
Approvazione del progetto/ denuncia installazione/ collaudo/ libretto/ visita periodica centrale termica con potenzialità superiore a 30.000 Kcal/h (USL)			
C.P.I. centrale termica con potenzialità superiore a 100.000 Kcal/h (VV.FF.)			
Abilitazione per la conduzione di caldaie con potenzialità superiore a 200.000 Kcal/h			
Nulla-osta detenzione/combustione oli minerali per serbatoio gasolio			
Denuncia possesso/ collaudo/ libretto/ visita periodica per serbatoio GPL (USL)			
Libretto/cartellino di certificazione della verifica periodica per estintori portatili			
Certificazione per macchine/attrezzature di lavoro (marcatatura CE-IMQ-UNI-CEI)			
Libretti di omologazione per apparecchi di sollevamento di portata superiore a 200 Kg			
Verifica trimestrale funi e catene per gli apparecchi di sollevamento			
Libretti di omologazione per recipienti a pressione			
Schede tecniche di sicurezza delle sostanze pericolose utilizzate			

**Verifica Documentazione**

<b>Documento</b>	<b>Richiesto SÌ/NO</b>	<b>Presente SÌ/NO</b>	<b>Idoneo (Note) SÌ/NO</b>
Documentazione tecnica per gli impianti di condizionamento (verifica periodica filtri)			
Documentazione tecnica per gli impianti di rivelazione fughe di gas			
Patentino conduzione muletti			
Documentazione tecnica per gli impianti di rilevazione fumi			
Planimetrie locali di lavoro			
Licenza di agibilità locali di lavoro			
Licenza igienico- sanitaria per pubblici esercizi			
Autorizzazione sanitaria per produzione e/o deposito prodotti alimentari			
Autorizzazione sanitaria per trasporto prodotti alimentari			
Libretto sanitario per addetti alimentari			
Vaccinazioni obbligatorie lavoratori			
Registro/ cartelle cliniche delle visite mediche (assunzione/ periodica)			
Cassetta di pronto soccorso contenuto/ tenuta			
Registro infortuni lavoro (vidimazione/ tenuta)			
Denuncia rifiuti solidi urbani			
Registro rifiuti speciali			
Nulla-osta allaccio rete fognaria			
Notifica di nuovo insediamento produttivo			
Valutazione rumore			
Autocertificazione rumore inferiore a 80 db			







### Tipologia aziendale

**Fascia A** attività associate Confesercenti: “micro” aziende a basso rischio (vendita al minuto)

Micro aziende: soli collaboratori familiari/ fino a 5 addetti.

Basso rischio: in relazione alla tipologia di attività.

**1. Abbigliamento**

- confezioni
- merceria
- abbigliamento
- calzature
- accessori

**2. Generi vari**

- cartolerie
- librerie
- edicole
- articoli da regalo
- tabaccherie
- profumerie
- fiori
- giocattoli

**3. Gastronomia**

- alimentari
- pizzerie al taglio
- dolciumi

**4. Pubblici esercizi**

- bar
- gelaterie

**5. Attività ambulanti**

**6. Terziario**

### Gestione delle Emergenze

- L'incaricato alla gestione dell'emergenza sovrintende al coordinamento delle attività di prevenzione/ protezione sul luogo di lavoro:
  - cura e attiva i rapporti con VV.FF. e Pronto Soccorso
  - comunica a tutti i lavoratori i numeri telefonici da utilizzare in caso di emergenza
  - verifica mensilmente il contenuto della cassetta di Pronto Soccorso
  - collabora/contatto il R-SPP
  - dichiara lo stato di emergenza e/o la cessata emergenza
  - possiede le chiavi e le planimetrie dei locali
  - indirizza il personale esterno sul luogo dell'intervento
  
- L'incaricato alla gestione dell'emergenza sovrintende al coordinamento delle attività di prevenzione/protezione sul luogo di lavoro, fornendo le seguenti indicazioni:
  - Segnalazione di **ALLARME** per ottenere il rapido intervento di personale qualificato
    - in caso di piccolo evento  
intervenire con estintori  
portare il primo soccorso in caso di infortunio e/o malore
  
    - in caso di pericolo grave  
allontanare e radunare nei punti di raccolta tutti i presenti  
verificare che nessuno sia rimasto all'interno del luogo di lavoro  
intercettare le energie  
mettere in sicurezza gli impianti

**ESITO DELLA VALUTAZIONE**

<b>Valutazione relativa a:</b>	
Carente	Sì <input type="checkbox"/>
Migliorabile	Sì <input type="checkbox"/>
Idoneo	Sì <input type="checkbox"/>

Misure previste

.....

.....

.....

<b>Valutazione relativa a:</b>	
Carente	Sì <input type="checkbox"/>
Migliorabile	Sì <input type="checkbox"/>
Idoneo	Sì <input type="checkbox"/>

Misure previste

.....

.....

.....

<b>Valutazione relativa a:</b>	
Carente	Sì <input type="checkbox"/>
Migliorabile	Sì <input type="checkbox"/>
Idoneo	Sì <input type="checkbox"/>

Misure previste

.....

.....

.....



Documenti

Attrezzature di lavoro

Macchina

Marcatura CE

Marcatura IMQ

Dispositivi di  
Sicurezza

Valore di  
Rischio

_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

Note: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Si allega documentazione relativa alle attrezzature di lavoro

**VERSIONE MODIFICATA, SECONDO LE PROPOSTE DELLA TASK FORCE, DELLE LINEE GUIDA PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI SECONDO IL D.LGS 626/94 ED IL SUCCESSIVO D.LGS 242/96**

**Premessa**

Dall'elenco delle tipologie Aziendali allegato alla richiesta presentata dalla Confesercenti, e che in teoria dovrebbe individuare categorie di Aziende caratterizzate da conduzione familiare ed/o a ridotto numero di addetti (inferiore a 5, da rivedere in quanto il D.Lgs 242 modificativo fissa in 10 addetti il limite per l'autocertificazione), NON tutte le Aziende elencate si possono definire a priori "**Aziende a basso rischio**".

Sicuramente le tipologie di cui ai punti 1) Abbigliamento e 2) Generi Vari si possono definire "a basso rischio", pur potendo considerare altre categorie, non elencate, che tuttavia potrebbero essere equiparate a quelle elencate:

per il punto 1) - bigiotterie, - rivendite di pietre dure, - rivendite di orologi, e, tra gli accessori - rivendite di borse, cinture, - valigierie, - coramerie, ed inoltre, per il punto 2) - rivendite di casalinghi, - rivendite di battiscopa, porte cornici (senza montaggio), - rivendite materiale elettrico, telefoni e/o di piccoli elettrodomestici, - orologiai, - ottici eccetera.

Più dubbie sono invece le tipologie delle altre classi in cui l'elenco, ben più che per le prime due, risulta sicuramente non esaustivo e pertanto deve essere abbondantemente implementato, spaziando dagli autoaccessori alle mesticherie o vendite di vernici fino alle ferramenta, alle duplicazioni chiavi, dalle piadinerie alle rosticcerie, ai fast food o MacDonalds®, dalle macellerie alle pescherie, dalle tavole calde agli stabilimenti balneari, con o senza somministrazione di cibi, dalle joghurterie alle rivendite di frutta e verdura, eccetera.

Proprio sulla base di queste considerazioni, limitando l'applicazione alle sole "Aziende a basso rischio" riteniamo valga la pena di utilizzare approcci di tipo semplificato, e, per la facilità di compilazione, si suggerisce di adottare una classificazione del rischio del tipo "ALTO" "MEDIO" E "BASSO", corrispondente comunque ai valori 4, 3, 2/1 della classificazione di probabilità e gravità presenti nella proposta della Confesercenti, i cui criteri sono sicuramente corretti ma non di facile applicazione alle realtà più minute e frazionate tipiche delle attività di commercio e vendita presenti sul nostro territorio.

Per tale motivo si reputa opportuno dare un ordine motivato alle singole pagine ed anche ai singoli dati od ai settori da riempire, dando minore risalto alle voci di più dubbia presenza o riferite a casistiche non ritrovabili nella maggioranza delle piccole Aziende deputate al commercio ed alla vendita di beni o di servizi, a conduzione



familiare o con limite di 5 (10) addetti come indicate dal D.Lgs. 242/96, modificativo del D.Lgs.626/94.

Ricordiamo inoltre che i bassi rischi sono definibili come tali solo dopo una valutazione almeno preliminare delle attività e che le Linee Guida presentate, pur se applicabili alla maggioranza delle Aziende, potrebbero dover essere applicate a situazioni più complesse, di ditte con rischi elevati o di notevoli dimensioni, che tuttavia rientrando nella categorie di "Vendita" potrebbero essere associate alla Confesercenti.

Si rende quindi necessaria, a nostro avviso, nel valutare le Linee Guida presentate, prevedere la compilazione del questionario da parte di personale esperto, con funzione di supporto ai singoli esercenti, che, pur conoscendo le proprie realtà, potrebbero incontrare difficoltà nel riempire le voci del questionario o nel valutare correttamente tipologie non elencate.

AUTOCERTIFICAZIONE

Art. 4 comma 11 D.Lgs. 626/94 modificato dal D.Lgs. 242/96

Ragione sociale .....  
Sede azienda .....  
Sede unità produttiva .....  
Attività esercitata .....  
Datore di lavoro .....  
Numero addetti .....  
Numero addetti unità produttiva .....  
Rappresentante dei lavoratori .....  
Numero di Infortuni e Malattie Professionali nei 3 anni precedenti la valutazione .....

La valutazione è stata effettuata  
dal datore di lavoro   
consultando il rappresentante dei lavoratori

L'autocertificazione è stata inviata al rappresentante dei lavoratori in data \_\_\_\_\_

Il datore di lavoro dichiara di aver valutato, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Dichiara inoltre che all'esito della valutazione ha:

- a) individuato le misure di prevenzione e protezione e i dispositivi di protezione individuale, ove necessari;
- b) programmato le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

Luogo/Data \_\_\_\_\_ Datore di lavoro \_\_\_\_\_

*Qualora vi siano attività che comportano obbligatoriamente di avvalersi di un Medico Competente od il Responsabile della Sicurezza sia persona diversa del Datore di Lavoro sopra citato :*

Responsabile del S.P.P .....  
Medico competente .....

ed inoltre :  
la presente valutazione è stata eseguita  
dal datore di lavoro in collaborazione con:  
responsabile del servizio di prevenzione protezione interno   
responsabile del servizio di prevenzione protezione esterno   
medico competente   
altra consulenza tecnica

**DATI GENERALI**

Ragione sociale	
Sede azienda	
Sede unità produttiva	
Tel.	Fax.
Tipologia attività	
Attività annuale <input type="checkbox"/>	Attività stagionale <input type="checkbox"/>
Datore di lavoro	
Numero soci	Numero coll. fam.
Numero addetti	
Numero addetti stagionali	Periodo
Tot. uomini	Tot. donne
Numero Locali	
Numero Servizi Igienici	Numero Spogliatoi
U.S.L. territoriale di competenza	
N. Infortuni ..... negli ultimi 3 anni	N. Malatt. Professionali ..... negli ultimi 3 anni
Presenza media di utenti - persone - n.	

**Descrizione attività lavorativa**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Nomine ( si allegano lettere di incarico)**

Responsabile del S.P.P .....  
 Addetto al servizio antincendio .....  
 Addetto al primo soccorso .....  
 Addetto all'emergenza .....  
 Medico competente .....  
 Rappresentante dei lavoratori .....

*Non viene nominato dal Datore di lavoro.*

Verifica Documentazione

Documento	Obbligo SÌ/NO	Presente SÌ/NO	Note
Modello A: denuncia installazione dispositivo di protezione contro le scariche atmosferiche			
Modello B: denuncia di installazione impianto di messa a terra (ISPESL)			
Modello B: verifica di installazione dello impianto di messa a terra (AUSL)			
Modello C. denuncia installazione impianti in luoghi con pericolo di incendio/esplosione			
Certificato conformità dell'impianto elettrico secondo L. 46/90			x nuove costruzioni
Dichiarazione di esistenza dei requisiti (richiesti x edifici preesistenti al 1990 ) dalla L. 46/90 e D.P.R. 447/91			x costruzioni esistenti prima del 1990 e NON ristrutturate
C.P.I. (approvazione/rinnovo VV.FF.)			
N.O.P. (posizione c/o VV.FF. - rinnovo VV.FF.)			
Registro Infortuni sul lavoro Conservazione/ tenuta in Azienda			
Vidimazione presso AUSL competente			
Notifica di nuovo insediamento produttivo			
Licenza di agibilità locali di lavoro			
Licenza igienico-sanitaria per pubblici esercizi			
Autorizzazione sanitaria per produzione e/o deposito prodotti alimentari			
Autorizzazione sanitaria per trasporto prodotti alimentari			
Libretto sanitario per addetti alimentari			
Registro/ cartelle cliniche delle visite mediche (assunzione/periodica)			
Cassetta di pronto soccorso verifica della tenuta e del contenuto			
Registro rifiuti speciali			
Denuncia rifiuti solidi urbani			
Nulla-osta allacciamento rete fognaria			
Schede tecniche e di sicurezza delle sostanze pericolose usate			
Vaccinazioni obbligatorie lavoratori			
Valutazione del rumore con Autocertificazione x rumore <80 db			
Valutazione rumore se risulta > 80 db			

segue Verifica Documentazione

Documento	Obbligo SÌ/NO	Presente SÌ/NO	Note
Documentazione tecnica per gli impianti di condizionamento (verifica periodica filtri)			
Documentazione tecnica per gli impianti di rivelazione fughe di gas			
Licenza installazione/esercizio/verifica periodica x ascensori/montacarichi (USL)			
Libretto impianto centrale termica con potenzialità fino a 30.000 Kcal/h			
Libretto/cartellino di certificazione verifica periodica estintori portatili			
Certificazione macchine/attrezzature di lavoro (marcatore CE-IMQ-UNI-CEI)			
Libretti di omologazione apparecchi di sollevamento portata superiore a 200Kg			
Approvazione del progetto/denuncia installazione /collaudo/libretto/visita periodica centrale termica con potenzialità superiore a30.000 Kcal/h (USL)			
C.P.I. centrale termica con potenzialità superiore a 100.000 Kcal/h (VV.FF.)			
Abilitazione per la conduzione di caldaie con potenzialità superiore a 200.000 Kcal/h			
Planimetrie locali di lavoro			
Nulla-osta detenzione/combustione oli minerali per serbatoio di gasolio			
Denuncia possesso/collaudo/libretto/visita periodica per serbatoio GPL (USL)			
Libretti di omologazione per recipienti a pressione			
Verifica trimestrale funi e catene per gli apparecchi di sollevamento			
Documentazione tecnica per impianti di rilevazione fumi			
Patentino conduzione muletti			
Documentazione tecnica per impianti di rilevazione fumi			

## Locali di lavoro o di servizio

### INDIVIDUAZIONE DEL LOCALE:

*Nota : 1 scheda per ciascun locale*

Interrato	SÌ	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Seminterrato	SÌ	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Piano terra	SÌ	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Altro Piano	SÌ	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>

mq \_\_\_\_\_ mc \_\_\_\_\_ altezza \_\_\_\_\_ num.addetti \_\_\_\_\_  
 Numero totale dei locali \_\_\_\_\_ presenti nel locale

<b>Fattori di rischio</b>	<b>Rischio</b>		
	<b>Alto</b> (4)	<b>Medio</b> (3)	<b>Basso</b> (2 / 1)
Pavimentazione _____	_____	_____	_____
Vie di transito _____	_____	_____	_____
Porte _____	_____	_____	_____
Scale fisse _____	_____	_____	_____
Scale mobili _____	_____	_____	_____
Soppalco _____	_____	_____	_____
Scaffalature _____	_____	_____	_____
Vetrine _____	_____	_____	_____
Materiali di deposito _____	_____	_____	_____
Illuminazione _____	_____	_____	_____
Aerazione _____	_____	_____	_____
Impianto elettrico _____	_____	_____	_____
Impianto idraulico _____	_____	_____	_____
gas e/o fluidi sotto pressione			
Impianto idraulico _____	_____	_____	_____
acqua e/o vapore sotto pressione			
Scale mobili _____	_____	_____	_____
Microclima _____	_____	_____	_____
Altri rischi _____	_____	_____	_____
da definire			









Documenti

Attrezzature di lavoro

Macchina	Marcatura CE	Marcatura IMQ	Dispositivi di Sicurezza	Valore di Rischio
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

Note: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Si allega copia della documentazione relativa alle attrezzature di lavoro

**ESITO DELLA VALUTAZIONE**

<b>Valutazione relativa a:</b>	
Carente	Sì <input type="checkbox"/>
Migliorabile	Sì <input type="checkbox"/>
Idoneo	Sì <input type="checkbox"/>

Misure previste e programmazione temporale

.....

.....

.....

.....

.....

.....

<b>Valutazione relativa a:</b>	
Carente	Sì <input type="checkbox"/>
Migliorabile	Sì <input type="checkbox"/>
Idoneo	Sì <input type="checkbox"/>

Misure previste e programmazione temporale

.....

.....

.....

.....

.....

.....

segue

<b>Valutazione relativa all'Azienda:</b>	
<b>sita a:</b>	
Misure previste e programmazione temporale generale	
1)	
2)	
3)	
<b>Numero degli esposti</b>	N.
<b>Entità degli interventi</b>	
<b>Fattibilità degli interventi</b>	

Note

.....

**Riunione periodica**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Data/Firma

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Il presente documento è stato aggiornato in data \_\_\_\_\_

da \_\_\_\_\_

in collaborazione con \_\_\_\_\_

nuovi fattori di rischio

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### Gestione delle Emergenze

1. L'incaricato alla gestione dell'emergenza sovrintende al coordinamento delle attività di prevenzione/protezione sul luogo di lavoro in questo modo:
  - cura e attiva i rapporti con i VV.FF. in tutti i momenti dell'attività lavorativa
  - comunica a tutti i lavoratori i numeri telefonici da utilizzare in caso di emergenza
  - collabora/contatta il R-SPP per le necessità legate alla programmazione ed alle attività quotidiane
  - possiede le chiavi e le planimetrie dei locali
  
2. **In caso di emergenza** l'incaricato alla gestione dell'emergenza comunque :
  - indirizza l'intervento esterno sul luogo dell'emergenza
  - dichiara lo stato di emergenza e/o la cessata emergenza

inoltre

- 2.1. In caso di **segnalazione di allarme** chiede/ coordina il rapido intervento di personale qualificato
- 2.2. In caso di **piccolo evento** : interviene o fa intervenire con estintori o con altri mezzi
- 2.3. In caso di **pericolo grave**
  - interviene per intercettare tutte le fonti di energia
  - interviene per mettere/far mettere in sicurezza gli impianti
  - interviene per allontanare e radunare tutti i presenti nei punti di raccolta
  - verifica che nessuno sia rimasto all'interno del luogo di lavoro

### Gestione del Pronto Soccorso

1. L'incaricato alla gestione del Pronto Soccorso sovrintende al coordinamento di dette attività sul luogo di lavoro in questo modo :
  - cura e attiva i rapporti con il Pronto Soccorso in tutti i momenti dell'attività
  - verifica mensilmente il contenuto della cassetta di Pronto Soccorso
  
  - in caso di **piccolo evento**: porta il primo soccorso in caso di infortunio/malore
  
  - in caso di **pericolo grave**:  
collabora con l'incaricato della gestione delle emergenze  
collabora ad indirizzare il personale sanitario esterno sul luogo d'intervento

### Criteri di Valutazione dei Rischi

Il rischio viene valutato secondo la formula:  $R = P \times G$

**R** = rischio

**P** = probabilità che l'evento dannoso si verifichi

**G** = gravità del danno

**P/G** corrispondono ad un valore che va da 1 a 4

<b>Probabilità</b>		
<b>Valore</b>	<b>Livello</b>	<b>Definizioni / Criteri</b>
<b>4</b>	<b>Altamente Probabile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esiste una correlazione diretta tra la mancanza rilevata ed il verificarsi del danno ipotizzato.</li> <li>• Si sono già verificati danni per la stessa mancanza rilevata in azienda o in altre aziende/situazioni operative simili.</li> <li>• Il verificarsi del danno non stupirebbe.</li> </ul>
<b>3</b>	<b>Probabile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mancanza rilevata può provocare un danno, anche se non in modo automatico o diretto.</li> <li>• È noto qualche episodio in cui alla mancanza rilevata ha fatto seguito il verificarsi del danno.</li> <li>• Il verificarsi del danno susciterebbe una moderata sorpresa.</li> </ul>
<b>2</b>	<b>Poco Probabile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mancanza rilevata può provocare un danno solo in circostanze particolari.</li> <li>• Sono noti solo rari episodi in cui alla mancanza rilevata ha fatto seguito il verificarsi del danno.</li> <li>• Il verificarsi del danno susciterebbe sorpresa.</li> </ul>
<b>1</b>	<b>Improbabile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mancanza rilevata può provocare un danno solo in caso di concomitanza di più eventi poco probabili ed indipendenti.</li> <li>• Non sono noti episodi in cui alla mancanza rilevata abbia fatto seguito il verificarsi del danno.</li> <li>• Il verificarsi del danno susciterebbe grande sorpresa.</li> </ul>

*I criteri di valutazione dei rischi sopra riportati possono essere d'aiuto in casi particolarmente complessi*

### Criteri di Valutazione dei Rischi

Il rischio viene valutato secondo la formula:  $R = P \times G$

**R** = rischio

**P** = probabilità che l'evento dannoso si verifichi

**G** = gravità del danno

**P/G** corrispondono ad un valore che va da 1 a 4

<b>Gravità</b>		
<b>Valore</b>	<b>Livello</b>	<b>Definizioni/Criteri</b>
<b>4</b>	<b>Gravissimo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infortunio/episodio di esposizione acuta con effetti letali/invalidità totale.</li> <li>• Esposizione cronica con effetti letali e/o totalmente invalidanti.</li> </ul>
<b>3</b>	<b>Grave</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infortunio/episodio di esposizione acuta con effetti di invalidità parziale.</li> <li>• Esposizione cronica con effetti irreversibili e/o parzialmente invalidanti.</li> </ul>
<b>2</b>	<b>Medio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infortunio/episodio di esposizione acuta con effetti di inabilità reversibile.</li> <li>• Esposizione cronica con effetti reversibili.</li> </ul>
<b>1</b>	<b>Lieve</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infortunio/episodio di esposizione acuta con effetti di inabilità rapidamente reversibile.</li> <li>• Esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili.</li> </ul>

*I criteri di valutazione dei rischi sopra riportati possono essere d'aiuto in casi particolarmente complessi*

### Criteri di Valutazione dei Rischi

Applicazione della formula  $R = P \times G$  ai fini della valutazione dei rischi

<b>Probabilità</b>				
4	4	8	12	16
3	3	6	9	12
2	2	4	6	8
1	1	2	3	4
<b>Gravità</b>	1	2	3	4

	<b>Priorità degli interventi</b>
<b>R &gt; 8</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azioni correttive indilazionabili.</li> </ul>
<b>4 &lt; R &lt; 8</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azioni correttive necessarie da programmare con urgenza.</li> </ul>
<b>2 &lt; R &lt; 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azioni correttive e/o migliorative da programmare nel breve/medio termine.</li> </ul>
<b>R = 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azioni migliorative da valutare in fase di programmazione.</li> </ul>

I criteri di valutazione dei rischi sopra riportati possono essere d'aiuto in casi particolarmente complessi



## Tipologia aziendale

**Fascia A** Attività associate Confesercenti: “micro” aziende a basso rischio (vendita al minuto).

Micro aziende: soli collaboratori familiari/ fino a 5 addetti.

Basso rischio: in relazione alla tipologia di attività.

### 1. Abbigliamento

- confezioni
- merceria
- abbigliamento
- calzature
- accessori

### 2. Generi vari

- cartolerie
- librerie
- edicole
- articoli da regalo
- tabaccherie
- profumerie
- fiori
- giocattoli

### 3. Gastronomia

- alimentari
- pizzerie al taglio
- dolciumi

### 4. Pubblici esercizi

- bar
- gelaterie

### 5. Attività ambulanti

### 6. Terziario



**PROPOSTA DI ACCREDITAMENTO DEI SERVIZI DI CONSULENZA ALLE IMPRESE  
SULL'APPLICAZIONE DEL D.Lgs 626/94**

Documento approvato dalla Task Force 626/94 Emilia-Romagna nella riunione del 29/08/1996.

La necessità di prevedere momenti di accreditamento o di certificazione dei Servizi di consulenza alle aziende nasce dalla complessità delle procedure necessarie a garantire la qualità del prodotto: il miglioramento della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro.

La garanzia della qualità delle azioni erogate dalle strutture di consulenza alle imprese può essere ricercata con varie modalità: l'accREDITAMENTO sembra l'azione di garanzia al momento più percorribile in quanto offre vantaggi sia ai professionisti impegnati nelle strutture di consulenza sia ai clienti (le aziende), sia alla Pubblica Amministrazione.

L'azione di accREDITAMENTO permette, infatti, di raggiungere il consenso sulle procedure essenziali, sui requisiti e sugli standard; mira inoltre a garantire che le prestazioni erogate non scendano sotto a livelli (minimi) ritenuti accettabili, ma che al contrario siano soggette ad un continuo processo di miglioramento.

Sono possibili diversi modelli di accREDITAMENTO:

1. **accREDITAMENTO come da DPR 1 marzo 1994**, che approva il Piano Sanitario Nazionale 1994-1996:

"L'apertura ad un più ampio spettro di erogatori (di prestazioni sanitarie) rende impellente l'avviamento di appropriate procedure per l'accREDITAMENTO delle singole strutture o dei singoli servizi, pubblici o privati, che vogliono esercitare attività sanitaria nell'ambito del SNN. La omologazione ad esercitare può essere acquisita se la struttura o il servizio dispongono effettivamente di dotazioni strumentali, tecniche e professionali corrispondenti a criteri definiti in sede nazionale."

L'accREDITAMENTO, secondo questa definizione, è uno strumento di regolazione nel mercato di accesso al Servizio Sanitario Nazionale (SSN) dei soggetti erogatori. I

soggetti privati o pubblici che vogliono stabilire un rapporto con il SSN devono essere accreditati nonché accettare il sistema tariffario ed adottare il sistema di verifica e revisione della Qualità.

Nel caso descritto l'accreditamento è orientato dallo Stato ed applicato dalle Regioni ed è finalizzato a garantire la corrispondenza dell'offerta sanitaria a livelli uniformi di assistenza predefiniti.

2. **accreditamento come autoregolazione.** Agenzie indipendenti, formate da professionisti del settore, definiscono e presidiano criteri/standard delle strutture che volontariamente partecipano al processo.

Il **modello di accreditamento** che si intende promuovere presenta le seguenti caratteristiche:

- **è su base volontaria:** sono le strutture che richiedono di avere una valutazione oggettiva dei propri livelli qualitativi;
- **i livelli qualitativi devono tener conto** delle disposizioni di legge vigenti in materia di sicurezza ed igiene del lavoro (*mission*);
- **i livelli qualitativi sono fissati** dalle associazioni professionali, da associazioni scientifiche, da soggetti pubblici e da esperti in tema di accreditamento;
- **le procedure di accreditamento** sono fissate dalle associazioni professionali, da associazioni scientifiche, da soggetti pubblici e da esperti in tema di accreditamento;
- **la struttura accreditante** è indipendente e dovrà essere definita successivamente;
- **l'accreditamento può essere ottenuto** se l'organizzazione, come prerequisiti, adotta processi minimi di progettazione e realizzazione e dispone di dotazioni strumentali e professionali posizionate su standard predefiniti;
- **i risultati del procedimento di verifica** possono portare a:
  - accreditamento a pieno titolo,
  - accreditamento limitato ad alcune attività,
  - non accreditamento;

- **la durata dell'accreditamento è limitata**, in media non superiore ai tre anni. È necessario prevedere processi di autovalutazione a scadenza semestrale o almeno annuale. Tali processi di autovalutazione devono consistere in un'attività pianificata e documentata e devono tenere in considerazione particolarmente l'adeguatezza delle procedure, l'attività svolta, le conseguenze di modifiche indotte nei servizi e nei processi, l'impatto della sostituzione del personale.

Il modello di accreditamento che si propone è riferito ai Servizi di consulenza alle imprese da intendersi come organizzazioni (società, gruppo, impresa, associazione o loro parte - statuariamente autonoma o meno -, pubblica o privata, con autonomia funzionale amministrativa) e non ai professionisti che operano in forma individuale e non organizzata.

Le norme ISO 9.000 ed in particolare la 9.004-2 debbono costituire importanti riferimenti in quanto consentono una buona pianificazione delle attività da svolgere, un controllo delle caratteristiche e della realizzazione delle attività svolte, la correzione di eventuali scostamenti indesiderati.

Con riferimento ai processi di progettazione e realizzazione sopracitati, si illustrano i seguenti elementi operativi:

## 1. Processo di progettazione

Si compone di:

- Specifica di servizio: deve contenere una precisa e corretta descrizione del servizio da fornire.
- Specifica per la realizzazione del servizio: deve contenere le procedure per la realizzazione del servizio con la descrizione delle modalità da seguire nel processo di realizzazione del servizio e comprendere:
  - una descrizione delle caratteristiche della realizzazione del servizio,
  - i requisiti delle risorse, con la descrizione del tipo e della qualità delle apparecchiature e infrastrutture necessarie per rispettare le caratteristiche del servizio,
  - la quantità e la competenza professionale del personale richiesto,
  - l'affidamento a sub-fornitori per l'acquisizione di processi e servizi.

- Specifica di controllo della qualità: deve essere progettata come parte integrante dei processi di progettazione e realizzazione del servizio. La specifica di controllo della qualità deve consentire il controllo di ciascun processo per assicurare che il servizio risponda effettivamente alle specifiche fissate. La progettazione del controllo della qualità implica:
  - l'individuazione delle attività rilevanti in ciascun processo, che hanno significativa influenza sul servizio specificato,
  - l'analisi delle attività rilevanti per scegliere le caratteristiche che devono essere misurate e controllate per assicurare la qualità del servizio,
  - la determinazione dei mezzi per influenzare e controllare le caratteristiche al fine di mantenerle entro i limiti specificati.

È opportuno sottoporre a convalida interna i servizi nuovi o modificati e i loro processi di realizzazione, per assicurare che essi siano sviluppati in modo completo e che il servizio corrisponda alle specifiche. La convalida deve essere definita, pianificata e completata prima dell'attuazione del servizio.

In particolare è opportuno accertare che:

- il processo di realizzazione del servizio sia completo;
- le risorse: materiali, attrezzature e personale, necessarie a soddisfare gli obblighi del servizio siano disponibili;
- le modalità, le norme, le specifiche siano soddisfatte.

## **2. Processo di realizzazione del servizio.**

In termini generali comporta:

- l'aderenza alle prescritte specifiche di realizzazione del servizio;
- il controllo continuo che le specifiche del servizio siano rispettate;
- l'aggiustamento del processo quando si verificano deviazioni.

Il controllo continuo delle specifiche da parte dell'organizzazione deve formare parte integrante del processo di realizzazione del servizio. Esso comprende: la verifica delle attività relative ai processi fondamentali al fine di evitare tendenze indesiderabili,

l'autocontrollo del personale addetto alla realizzazione del servizio, la valutazione finale del servizio fornito sulla base di rispondenza alle specifiche.

In ragione della complessità e pluridisciplinarietà della materia trattata (salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), è opportuno che l'organizzazione, oltre a rispondere ai sopracitati requisiti minimi, individui le categorie relativamente alle quali intende operare e ottenere l'accreditamento.

Tali categorie possono essere così articolate:

1. **organizzazione aziendale in materia di sicurezza e igiene del lavoro;**
2. **sicurezza negli ambienti di lavoro;**
3. **igiene negli ambienti di lavoro;**
4. **sorveglianza sanitaria;**
5. **formazione e informazione;**
6. **ergonomia.**

I servizi di consulenza alle imprese non debbono necessariamente possedere tutte le specializzazioni elencate. Questi saranno accreditati soltanto per le specializzazioni effettivamente possedute.

## Glossario

<b>Qualità</b>	L'insieme delle proprietà di un prodotto e/o di un servizio che conferiscono ad esso la capacità di soddisfare i bisogni espliciti o impliciti del cliente. Nel caso specifico la qualità del prodotto coincide con il miglioramento della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro.
<b>Processo</b>	Organizzazione di persone, metodi, strumenti, tecnologie al fine di creare sequenze logiche di azioni capaci di produrre risultati significativi (di valore per il fruitore).
<b>Requisito</b>	Ciascuna delle caratteristiche necessarie e richieste perché un prodotto e/o un servizio corrisponda allo scopo.

<b>Servizio</b>	Risultati di attività svolte, sia all'interfaccia tra fornitore (→) e cliente che all'interno dell'organizzazione del fornitore, per soddisfare le esigenze del cliente.
<b>Fornitore</b>	Organizzazione che fornisce un prodotto o un servizio ad un cliente.
<b>Standard</b>	Determinato valore dell'indicatore definito a priori che divide in due l'insieme dei possibili valori dell'indicatore stesso.
<b>Indicatori</b>	Parametri utili ad individuare l'andamento del fenomeno.
<b>Specifica</b>	Descrizione analitica, schematica, quantitativa. Situazione campione su cui confrontare e a cui adeguare situazioni produttive.
<b>Mission</b>	Motivo per cui un'azienda, un'azione è agita, viene prodotta.
<b>Vision</b>	Orizzonti sfidanti che un'organizzazione si propone di raggiungere.



## **AZIENDA USL E AZIENDA OSPEDALIERA: CHI È IL DATORE DI LAVORO?**

Documento approvato dalla Task Force 626/94 Emilia-Romagna nella riunione del 29/08/96.

Qualsiasi analisi e proposta di discussione sul “chi è” il datore di lavoro nella pubblica amministrazione ed in particolare nelle Aziende USL e nelle Aziende Ospedaliere non può prescindere da una rilevante incongruenza contenuta nel punto b) del comma 1 dell’art. 2 del D.Lgs 626/94 così come modificato dal D.Lgs. 242/96.

Infatti nel citato punto si asserisce che “per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione ...”. Si stabilisce quindi come elemento discriminante per poter essere individuato come datore di lavoro la mera “autonomia gestionale”. Nessun riferimento si fa invece al potere di disporre di risorse finanziarie, e questo lascia quanto meno perplessi, anche considerando, all’interno dello stesso punto b), gli elementi determinanti che definiscono il datore di lavoro privato, e cioè la titolarità dei “poteri decisionali e di spesa”.

In sostanza, definendo il datore di lavoro come colui che dispone dei “poteri decisionali e di spesa” si individua nel datore di lavoro colui che, disponendo della possibilità di prendere le decisioni e di allocare le risorse economiche, è in realtà l’unico e solo responsabile delle strategie aziendali, nell’ambito delle quali rientra ovviamente anche la funzione di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, l’organizzazione, il rispetto delle norme di legge, i piani e le misure d’intervento, ecc.

Si potrebbe definire “datore di lavoro”, in termini non squisitamente giuridici, ma acutamente usati da un magistrato tra i più esperti in Italia nel merito di queste tematiche - il Dott. Deidda di Firenze, “colui che non ha al di sopra di sé nessuno che possa prendere decisioni per lui”, cioè colui che ha il diritto/dovere di dire l’ultima e definitiva parola per ogni sorta di decisione in campo di gestione aziendale, investimenti, scelte economiche, strategie, ecc.

Abbiamo motivo di ritenere, quindi, che quando il citato comma 1 punto b) definisce nella pubblica amministrazione il datore di lavoro come colui che dispone dei poteri di gestione, non possa non intendere il termine gestione nel senso più ampio ed estensivo,

riconducibile all'etimo latino del verbo "gerere", che significa "condurre"; che intende, in altre parole, colui che compie le scelte, e ne ha la piena responsabilità, per la conduzione dell'azienda o dell'unità produttiva, e che tali scelte siano quelle determinanti di cui si diceva sopra: strategia, allocazione di risorse, indirizzi organizzativi di fondo, ecc., e non certo le "banali" scelte della gestione e organizzazione quotidiana.

Solo con questa lettura del termine "gestione" si può superare l'incongruenza di cui si diceva in apertura di questa relazione.

Tra l'altro, questa è l'unica interpretazione con non entra in palese conflitto con la definizione puntuale degli adempimenti che il datore di lavoro non può delegare (art. 1, comma 4 ter). Infatti tutti gli adempimenti non delegabili attengono proprio ai compiti decisionali e strategici:

- la valutazione dei rischi e le scelte strategiche concernenti ;
- l'elaborazione delle misure di sicurezza;
- il programma della loro attuazione;
- la scelta del responsabile del Servizio prevenzione e protezione aziendale (che altro non è che il "consigliere del re" in campo tecnico per la realizzazione di quanto sopra).

Tutti gli altri adempimenti del 626, che sono a carico del datore di lavoro, sono invece delegabili.

Parrebbe dunque molto più sensato che, nell'ambito della pubblica amministrazione, e delle Aziende USL e Ospedaliere in particolare, invece che tentare improbabili e contraddittorie attribuzioni dello status di datore di lavoro a dirigenti anche di alto livello e di rilevante responsabilità, che non possiedono però i requisiti tipici del datore di lavoro, si analizzassero a fondo le ricche potenzialità, anche in termini organizzativi, di decentramento decisionale e di responsabilità, di articolazione puntuale delle attività dell'azienda, che sono contenute in una corretta applicazione dell'istituto della delega.

Infatti, anche nel momento della piena attuazione (peraltro ancora di là da venire nella maggior parte della realtà della pubblica amministrazione) del D.Lgs 2/2/93 n. 29, sulla responsabilità della dirigenza, non si supereranno mai alcuni nodi di fondo, in particolare quello della "decisione finale ed ultima"; come detto sopra, è solo colui al quale compete questo onore e questo onere che può fregiarsi a buon diritto del titolo di datore di lavoro.

Quindi crediamo che occorra andare molto cauti nel frazionare gli enti pubblici in miriadi di unità produttive, ognuna col suo datore di lavoro, a meno che esse non siano veramente "stabilimenti o strutture finalizzate alla produzione di beni o servizi, dotate di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale". Si badi bene: i due termini "autonomia finanziaria" e "tecnico-funzionale" sono legati dalla congiunzione "e" e non dalla congiunzione "o", e quindi è necessario il simultaneo realizzarsi di ambedue i requisiti per poter parlare di unità produttiva così come definita al punto i) del comma 1 dell'art. 2. Pongo un esempio concreto: un distretto di Azienda USL, in cui certamente esiste un forte livello - anche se non totale - di autonomia tecnico-funzionale, ma che opera sulla base di un budget definito non dal dirigente del distretto, ma dal Direttore Generale dell'Azienda USL, rientra nella definizione di unità produttiva come inteso nel 626? A nostro parere no, perché il dirigente del distretto ha al di sopra di sé qualcuno (il Direttore Generale) che prende le decisioni generali nell'ambito delle quali il dirigente del distretto espletterà le sue funzioni dirigenti e gestionali, creando dei vincoli per lui insuperabili, e quindi limitandone, nei fatti, i poteri decisionali, organizzativi, di allocazione di risorse, e contestualmente le responsabilità.

\* \* \* \* \*

Ci sembra che si cominci a delineare molto chiaramente il nostro parere sul datore di lavoro nelle Aziende USL e Ospedaliere, che non può essere altro che il Direttore Generale.

Infatti, tra le diverse fattispecie di aziende pubbliche, quella che pone i minori problemi per l'identificazione del datore di lavoro è proprio quella cui appartengono le USL, (cioè aziende di servizi o strumentali, con un vertice tecnico - un direttore con un bilancio autonomo e pieno potere di scelta e di decisione, nell'ambito di obiettivi di ordine generale definiti in sede politica nazionale e locale) perché sono le uniche in cui il vertice tecnico (direttore) vede coincidere pienamente in sé i poteri decisionali e di spesa. Quindi, se in altri casi si potrebbe discutere a lungo su chi sia il datore di lavoro responsabile della prevenzione ai sensi del D.Lgs 626/94, per le Aziende USL non pare, a nostro avviso, esserci alcun dubbio, in quanto il Direttore Generale ha piena autonomia di gestione di spesa per l'azienda, e il potere di decidere e di spendere è quello che configura la vera "gestione" e le vere responsabilità. Tutti gli altri funzionari e dirigenti dell'USL giocano il loro potere decisionale e gestionale a valle delle scelte del Direttore Generale, vero organo monocratico. Ma, naturalmente, a valle delle scelte strategiche fatte da chi risponde dell'azienda (cioè il datore di lavoro, ovvero il Direttore Generale), esiste tutto un complesso di attività, compiti, responsabilità, implicate nella gestione e realizzazione delle scelte strategiche stesse che possono -

anzi, diremmo, devono - essere delegate, in piena coerenza col 626, che ammette pienamente la possibilità anche molto ampia dell'attuazione dell'istituto della delega (fermi restando quegli adempimenti sopra citati che, per il loro attenersi a scelte strategiche del datore di lavoro, non possono essere delegati).

\* \* \* \* \*

Riteniamo allora che non sia inutile concludere questa nota con un richiamo forte e puntuale all'istituto della delega.

Non si può non partire da una considerazione di fondo, che pur essendo ovvia è spesso dimenticata: l'istituto della delega impone che il delegante si spogli completamente dei suoi poteri, per quel che attiene alle funzioni oggetto della delega, e li trasferisca completamente in capo al delegato: solo così trasferisce, congiuntamente ai poteri, le responsabilità.

La giurisprudenza ha ormai specificamente individuato i principali requisiti che deve possedere una delega per essere efficace:

1. deve essere giustificata e motivata (ad es. dalla dimensione e complessità aziendale, dalla mole di incombenze che stanno in capo al datore di lavoro, dalle specificità peculiari della funzione da delegare, ecc.): non c'è dubbio che nell'ambito delle attuali Aziende USL e Aziende Ospedaliere questi elementi sussistono pienamente;
2. deve essere specificamente indicata, delimitata, formalizzata, accettata dal delegato, non equivoca;
3. deve essere posta in capo ad una persona idonea, per competenze, livello professionale e gestionale (se no, si configura la *culpa in eligendo*);
4. deve essere connessa ad un potere decisionale e ad un'autonomia economica (o quanto meno ad un budget adeguato, che il delegato può gestire in piena autonomia);
5. deve essere gestita senza intromissione ed ingerenza del delegante (il che non significa certo "delega in bianco" senza i dovuti momenti di verifica, se no si configura la *culpa in vigilando*);
6. deve essere senza conoscenza, da parte del delegante, della cattiva conduzione della delega da parte del delegato (questo ci riporta al punto precedente).

Quindi, a valle delle scelte strategiche di fondo (che non sono delegabili), il Direttore Generale dell'Azienda USL o Ospedaliera può certamente (forse sarebbe meglio dire "deve") attivare l'istituto della delega verso alcuni suoi dirigenti (dal Direttore Sanitario al Direttore Amministrativo, ai responsabili dei Dipartimenti, dei distretti, dei presidi, ecc.) per la piena applicazione del decreto e del processo preventivo, attribuendo ad essi in via delegata la responsabilità di farsi carico degli adempimenti che la legge prevede a carico del datore di lavoro. È evidente che in questo caso sui dirigenti designati e delegati incomberanno due tipi di obblighi giuridici: gli obblighi giuridici previsti dalla legge per i dirigenti in quanto tali e gli obblighi previsti dalla legge per il datore di lavoro che vengono trasferiti in capo a quegli specifici dirigenti attraverso l'istituto della delega. È quindi palese che l'alleggerimento degli oneri per il datore di lavoro, diventa *ipso facto* un'implementazione degli oneri per i dirigenti delegati.

Naturalmente, il ricorso all'istituto della delega non è né un vincolo né un obbligo per il datore di lavoro, ma semplicemente una opportunità che risponde ad una logica di coerente decentramento dei poteri, delle funzioni, delle responsabilità. Altre diverse soluzioni organizzative possono essere individuate, ad esempio con l'attribuzione di meri mandati, che vincolano il dirigente che li riceve ad operare in un certo settore, ma sempre con l'obbligo di riferire e senza potere decisionale. Chiaramente, in questo secondo caso, la responsabilità che la legge prevede a carico del datore restano integralmente a suo carico, in quanto il datore di lavoro non si è spogliato dei suoi poteri trasferendoli al delegato, ma si è limitato ad impartire ordini e disposizioni, della cui emanazione, applicazione, attuazione, rimane pienamente responsabile.





ASSOCIAZIONE NAZIONALE COMUNI ITALIANI

Emilia Romagna

AI SINDACI  
DEI COMUNI DELL'E.R.

Prot. n. 161

Bologna, 1 luglio 1996

Sono pervenuti a questa Associazione quesiti tendenti a conoscere in relazione al D.L.vo 19.3.96 n. 242 chi debba intendersi quale datore di lavoro nei comuni in cui non siano previsti dirigenti.

L'opinione dell'Associazione scrivente è che la scelta debba ricadere su un responsabile apicale di unità operativa, secondo il criterio di più adeguata professionalità. Nel caso in cui vi siano soltanto responsabili di livello inferiore di VII, si ritiene che il datore di lavoro debba essere individuato nel Segretario Comunale, in analogia a quanto è stato disposto per altri adempimenti.

Sul punto in questione è stato comunque chiesto un chiarimento al Ministero del Lavoro.

IL DIRETTORE  
DOTT. FRANCO CHIARINI



## *Il Ministro della Pubblica Istruzione*

VISTO il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, concernente l'attuazione delle direttive n. 89/391/CEE, n. 89/654/CEE, n. 89/655/CEE, n. 90/656/CEE, n. 90/269/CEE, n. 90/270/CEE, n. 90/394/CEE e n. 90/679/CEE, riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro;

VISTO il decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242, concernente modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 sopra citato;

VISTI in particolare gli artt. 1, 2 e 30 del citato decreto legislativo n. 242/96;

RILEVATO che l'art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 626/94, così come modificato dall'art. 2, comma 1 lett. b) del decreto legislativo n. 242/96, stabilisce che "nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 3.2.1993, n. 29, 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";

RILEVATO, altresì, che l'art. 30, comma 1, del decreto legislativo n. 242/96 prevede che entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore dello stesso decreto legislativo, gli organi di direzione politica o, comunque, di vertice delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 3.2.1993, n. 29, procedano all'individuazione dei soggetti di cui al citato art. 2, comma 1, lett. b), tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività;

RITENUTO di provvedere all'adempimento relativamente agli uffici ed alle istituzioni dipendenti dal Ministro della Pubblica Istruzione;

### DECRETA

#### Art. 1

Ai fini ed effetti dei decreti legislativi n. 626/94 e n. 242/96 citati in premessa e ferme restando le attribuzioni e le competenze dei dirigenti degli uffici e dei preposti, ove presenti, nei rispettivi ambiti di responsabilità, il datore di lavoro per gli uffici e le istituzioni scolastiche dipendenti dal Ministro della Pubblica Istruzione viene individuato, per quanto riguarda gli obblighi di loro competenza, come segue:



- A) Uffici dell'Amministrazione Centrale: il Direttore Generale del Personale e degli Affari Generali ed Amministrativi;
- B) Uffici dell'Amministrazione Periferica: i Sovrintendenti Scolastici e i Provveditori agli Studi;
- C) Istituzioni scolastiche ed educative statali: i Capi delle Istituzioni Scolastiche ed Educative Statali;
- D) Conservatori di Musica, Accademie di Belle Arti, Accademie nazionali di Arte Drammatica e di Danza: i Presidenti dei Consigli di Amministrazione.

#### Art. 2

Negli Istituti di ricerca, sperimentazione e aggiornamento educativi (ivi compreso il Centro europeo dell'educazione) e nella Biblioteca di documentazione pedagogica per datore di lavoro si intende rispettivamente il segretario ed il direttore, cui spettano poteri di gestione.

#### Art. 3

Con successivo decreto da emanarsi entro sei mesi dalla pubblicazione del decreto legislativo n. 242/1996, ai sensi dell'art. 1, comma 1, e dell'art. 30, comma 2, di concerto con i Ministri del Lavoro e della Previdenza Sociale, della Sanità e della Funzione Pubblica, verranno individuate le particolari esigenze connesse al servizio espletato negli istituti di istruzione e di educazione di ogni ordine e grado, ai fini dell'applicazione delle norme dei decreti legislativi n. 626/94 e n. 242/96 di cui in premessa.

Il presente decreto sarà sottoposto ai successivi controlli di legge.

Roma, 21 GIU. 1996

IL MINISTRO



## COMUNI E PROVINCE: CHI È IL DATORE DI LAVORO?

Documento approvato dalla Task Force 626/94 Emilia-Romagna nella riunione del 16/10/1996.

Richiamati gli elementi fissati nel parere licenziato da questa Task Force in data 29/08/96 circa l'individuazione del Datore di lavoro (DdL) nelle Aziende USL e Ospedaliere, si condivide che qualsiasi riflessione sul chi sia il datore di lavoro nella pubblica amministrazione, ed in particolare nei Comuni e nelle Province, non può prescindere dall'analisi del contenuto dell'art. 2, comma 1, punto b) del D.Lgs 626/94 così come modificato dal D.Lgs 242/96, nel quale si asserisce che:

"Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, **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".

Preso atto che sia i Comuni sia le Province rientrano tra le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs 29/93, si rileva che i quesiti più frequentemente posti relativamente alla concreta applicazione di detto disposto in tali realtà sono stati:

- Sino all'emanazione del D.Lgs 242/96 la giurisprudenza di merito aveva ampiamente sancito che i datori di lavoro nei Comuni e nelle Province coincidevano con le figure di direzione politica dell'Ente (Sindaci e Presidenti): è ora da prevedersi una modifica dell'atteggiamento della magistratura?
- Perché, a differenza del datore di lavoro privato, nella definizione di datore di lavoro pubblico non si fa riferimento alla titolarità dei poteri di spesa?
- Se il datore di lavoro è il dirigente coi poteri di gestione, possono esistere più datori di lavoro nella stessa amministrazione?

Proviamo a discutere nel merito questi quesiti.

Si può innanzitutto affermare che la definizione di datore di lavoro nella pubblica amministrazione data dal D.Lgs 242/96 risente fortemente e si inserisce nel quadro delle disposizioni normative fissate dal D.Lgs 29/93 e ancora prima, per gli enti locali, dalla Legge 142/90 circa la **separazione tra i compiti di direzione politica e quelli di direzione amministrativa**.

In particolare l'art. 3 e l'art. 14 del D.Lgs 29/93 chiariscono i poteri degli organi di direzione politica: ad essi spetta definire gli obiettivi e i programmi nonché verificare se i risultati della gestione amministrativa sono in linea con gli obiettivi e i programmi contenuti nelle direttive generali impartite ai dirigenti. Tra i due momenti (quello della definizione degli obiettivi e quello del controllo) si inserisce il momento fondamentale delle attribuzioni dei dirigenti ai quali spetta l'adozione di tutti gli atti di gestione, sia quelli di organizzazione del lavoro, di amministrazione del personale, delle risorse finanziarie e dei beni strumentali, sia quelli che manifestano volontà dell'Ente e lo impegnano verso l'esterno. Nel momento in cui le disposizioni contenute nel D.Lgs 29/93 vengono attuate, datore di lavoro ai fini della sicurezza diviene il dirigente al quale spettano i poteri di gestione "dell'unità produttiva".

L'accettare il principio dell'individuazione del datore di lavoro nei dirigenti (tutti, alcuni oppure anche uno solo, nell'ambito della rilevanza dell'ufficio al quale sono preposti), ovviamente sempre *presupponendo l'attuazione della Legge 142/90 e del D.Lgs 29/93*, pone l'esigenza di analizzare e sciogliere alcuni aspetti critici ed obiezioni che possono sorgere.

La prima considerazione da fare concerne l'art. 1, comma *ter*, del D.Lgs 242/96 che individua gli obblighi non delegabili del datore di lavoro (designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R-SPP), Valutazione dei rischi, stesura del Documento con l'ovvia assunzione di responsabilità delle scelte conseguenti la valutazione). In sostanza, il trasferimento, ai fini della sicurezza del lavoro, della figura di datore di lavoro sul dirigente (dirigente ↔ DdL) implicherebbe una libertà di scelta sugli aspetti prima citati con la possibilità che, ad esempio, ogni "dirigente ↔ DdL" organizzi autonomamente il Servizio di Prevenzione e Protezione arrivando anche ad avere, all'interno di un unico ente, più R-SPP.

I principi basilari dell'attività amministrativa (efficienza, efficacia ed economicità) portano comunque a sostenere che, nell'ambito di Comuni e Province, la costituzione di un unico organo di staff che si occupi della tutela della salute e sicurezza sul lavoro sia la soluzione più ragionevole e generalizzabile.

La seconda considerazione concerne il significato da attribuire all'art. 30 del D.Lgs 242/96, là dove si attribuisce agli organi di direzione politica il potere di individuare "i soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lettera b), secondo periodo (*i dirigenti aventi poteri di gestione*), tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività". In una struttura in cui il nel D.Lgs 29/93 ha già piena attuazione, gli organi di direzione politica dovrebbero comunque ritenere più funzionale nominare datore di lavoro per la sicurezza un unico soggetto (ad esempio il *city-manager*), piuttosto che più dirigenti posti a capo di altrettanti uffici, anche se

particolarmente importanti. È comunque importante sottolineare la forte connessione esistente tra l'atto di tipo politico ed il regolamento di organizzazione dell'ente: le soluzioni adottate dall'organo politico devono comunque essere riconfermate o riviste nel caso in cui il regolamento di organizzazione venga emanato, ovvero rivisitato, successivamente.

Quanto sinora affermato è, come sottolineato a più riprese, subordinato all'attuazione nelle singole strutture (Comuni o Province) dei principi della Legge 142/90 e del D.Lgs 29/93.

Se ciò non fosse, proprio sulla base del principio dell'effettività, l'organo di direzione politica (il Sindaco o il Presidente) vedrebbero automaticamente ricondotti a sé la funzione (e quindi la responsabilità) della gestione della sicurezza dei dipendenti o equiparati.

In pratica, ed indipendentemente da fittizi provvedimenti amministrativi di trasferimento di "ruoli" in sé oggettivamente non trasferiti, si ritiene che in assenza di uno specifico atto deliberativo effettuato ai sensi dell'art. 30, comma 1 del D.Lgs 242/96, il datore di lavoro nei Comuni e nelle Province continui a coincidere con la figura di direzione politica dell'Ente (rispettivamente Sindaco e Presidente).

Parrebbe dunque molto più sensato che invece di tentare improbabili e contraddittorie attribuzioni dello status di datore di lavoro a dirigenti, anche di alto livello e di rilevante responsabilità, che non possiedono però i requisiti tipici del datore di lavoro, si analizzassero a fondo le ricche potenzialità, anche in termini organizzativi, di decentramento decisionale e di responsabilità che sono contenute in una corretta applicazione dell'istituto della delega.

Infatti, anche nel momento della piena attuazione (peraltro ancora di là da venire nella maggior parte della realtà della pubblica amministrazione) del D.Lgs 29/93, sulla responsabilità della dirigenza, non si supereranno mai alcuni nodi di fondo, in particolare sul nodo della "decisione finale e ultima", che sono solo di colui che può fregiarsi a buon diritto (con relativi oneri e onori) del titolo di datore di lavoro.

In definitiva si ritiene che occorra andare molto cauti nel frazionare i Comuni e le Province in più unità produttive, ognuna col suo datore di lavoro, a meno che esse non siano veramente "stabilimenti o strutture finalizzate alla produzione di beni o servizi, dotate di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale".

Circa l'assenza negli elementi che definiscono il datore di lavoro pubblico della titolarità dei poteri "*di spesa*", si potrebbe sostenere che, ad una prima lettura, l'elemento discriminante per poter essere individuato come datore di lavoro nella

pubblica amministrazione sia la mera autonomia gestionale, a prescindere quindi dai poteri di disporre di risorse finanziarie.

Non può essere ovviamente così, ma si ha comunque motivo di ritenere (cfr MICHELE DI LECCE, *Principi generali, obblighi, responsabilità e conseguenze penali in tema di prevenzione*, p. 6) che il legislatore abbia voluto utilizzare una formula diversa proprio per differenziare il datore di lavoro pubblico da quello privato. Infatti, nel decreto del riordino del pubblico impiego era espressamente previsto che l'organo di direzione della pubblica amministrazione mantenesse una capacità decisionale autonoma in ordine alla ripartizione delle entrate e delle spese. Non si poteva quindi parlare, nell'ambito del pubblico impiego, di potere di spesa autonomo attribuito agli organi periferici. Potere gestionale significa quindi autonomia gestionale nell'ambito delle somme attribuite a determinate funzioni da parte dell'organo centrale (politico).

Nella pubblica amministrazione un dirigente può quindi essere considerato come datore di lavoro nel caso abbia autonomia nel gestire una somma attribuitagli nell'ambito di un'economia generale.

Riteniamo che non sia inutile concludere questa nota con un richiamo forte e puntuale all'istituto della delega.

Non si può non partire da una considerazione di fondo, che pur essendo ovvia è spesso dimenticata: l'istituto della delega impone che il delegante si spogli completamente dei suoi poteri, per quel che attiene alle funzioni oggetto della delega, e li trasferisca completamente in capo al delegato: solo così trasferisce, congiuntamente ai poteri, le responsabilità.

La giurisprudenza ha ormai specificamente individuato i principali requisiti che deve possedere una delega per essere efficace:

1. deve essere giustificata e motivata (ad esempio dalla dimensione e complessità aziendale, dalla mole di incombenze che stanno in capo al datore di lavoro, dalle specificità peculiari della funzione da delegare, eccetera): non c'è dubbio che nell'ambito delle Province e dei Comuni, anche quelli piccoli, questi elementi sussistono;
2. deve essere specificamente indicata, delimitata, formalizzata, accettata dal delegato, non equivoca;
3. deve essere posta in capo a una persona idonea, per competenze, livello professionale e gestionale (se no, si configura la *culpa in eligendo*);
4. deve essere connessa a un potere decisionale e a un'autonomia economica (o quanto meno a un budget adeguato, che il delegato può gestire in piena autonomia);

5. deve essere gestita senza intromissione e ingerenza del delegante (il che non significa certo "delega in bianco" senza i dovuti momenti di verifica, se no si configura la *culpa in vigilando*);
6. deve essere senza conoscenza, da parte del delegante, della cattiva conduzione della delega da parte del delegato (questo ci riporta al punto precedente).

Quindi, a valle delle scelte strategiche di fondo (che non sono delegabili), il Sindaco o il Presidente dell'Amministrazione provinciale potranno certamente attivare l'istituto della delega verso alcuni (meglio se uno solo) loro dirigenti per la piena applicazione del decreto e del processo preventivo, attribuendogli in via delegata la responsabilità di farsi carico degli adempimenti che la legge prevede a carico del datore di lavoro. È evidente che in questo caso sui dirigenti designati e delegati incomberanno due tipi di obblighi giuridici: gli obblighi giuridici previsti dalla legge per i dirigenti in quanto tali e gli obblighi previsti dalla legge per il datore di lavoro che vengono trasferiti in capo a quegli specifici dirigenti attraverso l'istituto della delega. È quindi palese che l'alleggerimento degli oneri per il datore di lavoro diventa *ipso facto* una implementazione degli oneri per i dirigenti delegati.

Naturalmente, il ricorso all'istituto della delega non è né un vincolo né un obbligo per il datore di lavoro, ma semplicemente un'opportunità che risponde ad una logica di coerente decentramento dei poteri, delle funzioni, delle responsabilità. Altre diverse soluzioni organizzative possono essere individuate, ad esempio con l'attribuzione di meri mandati, che vincolano il dirigente che li riceve a operare in un certo settore, ma sempre con l'obbligo di riferire e senza potere decisionale. Chiaramente, in questo secondo caso, le responsabilità che la legge prevede a carico del datore restano integralmente a suo carico, in quanto il datore di lavoro non si è spogliato dei suoi poteri trasferendoli al delegato, ma si è limitato a impartire ordini e disposizioni, della cui emanazione, applicazione, attuazione, rimane pienamente responsabile.

### **Conclusioni**

1. In assenza di uno specifico atto deliberativo effettuato ai sensi dell'art. 30, comma 1, del D.Lgs 242/96, il datore di lavoro nei Comuni e nelle Province continua a coincidere con la figura di direzione politica dell'ente (rispettivamente Sindaco e Presidente).
2. La presenza di uno specifico atto deliberativo effettuato ai sensi dell'art. 30, comma 1, del D.Lgs 242/96, che individui come datore di lavoro nei Comuni e nelle Province una o più figure amministrative (dirigenti o funzionari, secondo le specifiche indicazioni dell'art.2, comma 1, del D.Lgs 242/96) si ritiene che avrà

efficacia solo in presenza di una reale autonomia gestionale (ai sensi del D.Lgs 29/93) della/e figure così individuate.

3. A parere di chi scrive, la formula organizzativa più convincente e generalizzabile nell'immediato ai fini della salute e sicurezza del lavoro è quella di mantenere la figura del datore di lavoro su Sindaco e Presidente, affidando all'istituto della delega una eventuale ulteriore responsabilizzazione dei dirigenti/funzionari, più o meno accentuata in funzione dell'autonomia di cui godono anche su altre tematiche. È poi raccomandabile che a ogni dirigente venga richiesta l'individuazione dei rispettivi "preposti" per completare l'organigramma e il funzionigramma ai fini della salute e sicurezza del lavoro.

#### **Documentazione consultata**

- 📁 CM n.10/96 del 13/06/96 del Ministero per la funzione pubblica, avente per oggetto: "Decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242, recante modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, concernente attuazione di direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro".
- 📁 DM 21/06/96 del Ministero della pubblica istruzione: "Individuazione del datore di lavoro negli uffici e nelle istituzioni dipendenti dal Ministero della pubblica istruzione, ai sensi dei decreti legislativi n. 626/94 e n. 242/96".
- 📁 Circolare prot. 25253/96 dell'Assessore alla Sanità della Regione Emilia-Romagna del 24/06/96 avente per oggetto: "D.Lgs 242/96 modifiche ed integrazioni al D.Lgs 626/94 riguardante il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro".
- 📁 Circolare ANCI dell'Emilia-Romagna, prot. 161 del 01/07/96.
- 📁 Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome: "Linee guida per l'applicazione del D.Lgs 626/94", documento n. 7 nella versione definitiva approvata il 16/07/96; stampa a cura della Regione Emilia-Romagna e Azienda USL di Ravenna.
- 📁 Parere della Task Force 626 Regione Emilia-Romagna del 29/08/96 sull'individuazione del datore di lavoro nelle Aziende USL e Ospedaliere.
- 📁 Il Sole-24 Ore del 02/09/96, rubrica "ANCI risponde".



PUBBLICAZIONI A CURA DELLA REGIONE EMILIA-  
ROMAGNA NEL SETTORE DELLA PREVENZIONE NEI  
LUOGHI DI VITA E DI LAVORO

**Collana "DOSSIER"**

1. *Centrale a carbone "Rete 2": valutazione dei rischi*, Bologna, 1990. (\*)
2. *Igiene e medicina del lavoro: componente della assistenza sanitaria di base. Servizi di igiene e medicina del lavoro. (Traduzione di rapporti OMS)*, Bologna, 1990. (\*)
3. *Il rumore nella ceramica: prevenzione e bonifica*, Bologna, 1990. (\*)
4. *Catalogo collettivo dei periodici per la prevenzione. I edizione - 1990*, Bologna, 1990. (\*)
5. *Catalogo delle biblioteche SEDI - CID - CEDOC e Servizio documentazione e informazione dell'ISPESL*, Bologna, 1990. (\*)
6. *Lavoratori immigrati e attività dei servizi di medicina preventiva e igiene del lavoro*, Bologna, 1991. (\*)
7. *Radioattività naturale nelle abitazioni*, Bologna, 1991.
8. *Educazione alimentare e tutela del consumatore "Seminario regionale Bologna 1-2 marzo 1990"*, Bologna, 1991.
9. *Guida alle banche dati per la prevenzione*, Bologna, 1992.
10. *Metodologia, strumenti e protocolli operativi del piano dipartimentale di prevenzione nel comparto rivestimenti superficiali e affini della provincia di Bologna*, Bologna, 1992.
11. *I Coordinamenti dei Servizi per l'Educazione sanitaria (CSES): funzioni, risorse e problemi. Sintesi di un'indagine svolta nell'ambito dei programmi di ricerca sanitaria finalizzata (1989 - 1990)*, Bologna, 1992. (\*)
12. *Epi Info versione 5. Un programma di elaborazione testi, archiviazione dati e analisi statistica per praticare l'epidemiologia su personal computer. Programma (dischetto A). Manuale d'uso (dischetto B). Manuale introduttivo*, Bologna, 1992.
13. *Catalogo collettivo dei periodici per la prevenzione in Emilia Romagna. 2a ed.*, Bologna, 1992.
14. *Amianto 1986-1993. Legislazione, rassegna bibliografica, studi italiani di mortalità, proposte operative*, Bologna, 1993. (\*)

---

(\*) volumi disponibili presso il CDS

15. *Rischi ambientali, alimentari e occupazionali, Attività di prevenzione e controllo nelle USL dell'Emilia-Romagna.* 1991, Bologna, 1993. (\*)
16. *La valutazione della qualità nei Servizi di igiene pubblica delle USL dell'Emilia-Romagna,* 1991, Bologna, 1993. (\*)
17. *Metodi analitici per lo studio delle matrici alimentari,* Bologna, 1993.
18. *Venti anni di cultura per la prevenzione,* Bologna, 1994.
19. *La valutazione della qualità nei Servizi di igiene pubblica dell'Emilia-Romagna* 1992, Bologna, 1994.
20. *Rischi ambientali, alimentari e occupazionali, Attività di prevenzione e controllo nelle USL dell'Emilia-Romagna.* 1992, Bologna, 1994. (\*)
21. *Atlante regionale degli infortuni sul lavoro.* 1986-1991. 2 volumi, Bologna, 1994.
22. *Atlante degli infortuni sul lavoro del distretto di Ravenna.* 1989-1992, Ravenna, 1994. (\*)
23. *5a Conferenza europea sui rischi professionali.* Riccione, 7-9 ottobre 1994, Bologna, 1994.
24. *La valutazione della qualità nei Servizi di igiene pubblica dell'Emilia-Romagna* 1993, Bologna, 1995. (\*)
25. *Rischi ambientali, alimentari e occupazionali, Attività di prevenzione e controllo nelle USL dell'Emilia-Romagna.* 1993, Bologna, 1995. (\*)
26. *La valutazione della qualità nei Servizi di igiene pubblica dell'Emilia-Romagna. Sintesi del triennio 1992-1994. Dati relativi al 1994,* Bologna, 1996.
27. *Lavoro e salute. Atti della 5a Conferenza europea sui rischi professionali.* Riccione, 7-9 ottobre 1994, Bologna, 1996. (\*)
28. *Gli scavi in sotterraneo. Analisi dei rischi e normativa in materia di sicurezza,* Ravenna, 1996. (\*)
29. *La radioattività ambientale nel nuovo assetto istituzionale. Convegno Nazionale AIRP,* Ravenna, 1997. (\*)
30. *Metodi microbiologici per lo studio delle matrici alimentari,* Ravenna, 1997.
31. *Valutazione della qualità dello screening del carcinoma della cervice uterina;* Ravenna, 1997. (\*)
32. *Valutazione della qualità dello screening mammografico del carcinoma della mammella,* Ravenna, 1997.
33. *Processi comunicativi negli screening del tumore del collo dell'utero e della mammella (parte generale). Proposta di linee guida,* Ravenna, 1997. (\*)

34. *EPI INFO versione 6*. Ravenna, 1997.
35. *Come rispondere alle 100 domande più frequenti negli screening del tumore del collo dell'utero. Vademecum per gli operatori di front-office*, Ravenna, 1998. (\*)
36. *Come rispondere alle 100 domande più frequenti negli screening del tumore della mammella. Vademecum per gli operatori di front-office*, Ravenna, 1998.
37. *Centri di Produzione Pasti. Guida per l'applicazione del sistema HACCP*, Ravenna, 1998. (\*)
38. *La comunicazione e l'educazione per la prevenzione dell'AIDS*, Ravenna, 1998. (\*)
39. *Rapporti tecnici della Task Force D.Lgs 626/94 - 1995-1997*, Ravenna, 1998. (\*)
40. *Progetti di educazione alla salute nelle Aziende sanitarie dell'Emilia Romagna. Catalogo 1995 - 1997*, Ravenna, 1999. (\*)

### **Collana "CONTRIBUTI"**

1. *I nuovi insediamenti produttivi. Prevenzione e controllo nella progettazione e ristrutturazione degli ambienti di lavoro*, Parma, 1982.
2. *La prevenzione dei danni da rumore. Indicazioni metodologiche ed organizzative*, Reggio Emilia, 1983.
3. *Il sistema informativo regionale per la prevenzione dei danni da lavoro. Orientamenti per la formazione e l'aggiornamento degli operatori*, Ravenna, 1983. (\*)
4. *La prevenzione nel settore delle calzature*, Lugo, 1983.
5. *Le lavorazioni ceramiche di decoro a mano e terzo fuoco. Indagine conoscitiva nelle province di Modena e Reggio Emilia*, Vignola, 1983. (\*)
6. *La prevenzione nel settore delle calzature. II*, Lugo, 1984.
7. *Indagini sanitarie per la prevenzione nei luoghi di lavoro. Una proposta operativa*, Bologna, 1984.
8. *Tossicologia industriale. Indicazioni metodologiche ed organizzative per i Servizi di prevenzione*, Montecchio Emilia, 1984.
9. *Presidi multizonali di prevenzione. Orientamenti per l'organizzazione dei Settori impiantistico e fisico-ambientale*, Modena, 1985.
10. *I rischi professionali in agricoltura. Contributi per l'attuazione di un "piano mirato" di prevenzione*, San Giorgio di Piano, 1985.
11. *I rischi da lavoro in gravidanza*, Scandiano, 1985.

12. *Esposizione professionale a Stirene. Esperienze di prevenzione e ricerche in Emilia-Romagna, Correggio, 1985.*
13. *Radiazioni non ionizzanti. Rischi da radiofrequenze e microonde, Rimini, 1985.*
14. *Comparto ospedaliero: Prevenzione dei rischi elettrici e da anestetici nelle sale operatorie, Ferrara, 1985.*
15. *Rischi da radiazioni ionizzanti. L'esposizione del paziente in radiodiagnostica, Piacenza, 1986.*
16. *Prevenzione degli infortuni in ceramica, Scandiano, 1986.*
17. *La soglia uditiva di soggetti non esposti a rumore professionale, Imola, 1987.*
18. *Il lavoro, la sua organizzazione, la sua qualità oggi, Lugo (RA), 1987.*
19. *Le attività sanitarie nei Servizi di medicina preventiva ed igiene del lavoro, Ferrara, 1987.*
20. *Il monitoraggio biologico nei Presidi multizonali di prevenzione, Bologna, 1988.*
21. *Introduzione all'analisi organizzativa dei Servizi di prevenzione, Bologna, 1989 (\*)*
22. *Educazione sanitaria: esperienze - metodologia - organizzazione in Emilia-Romagna, Modena, 1989.*
23. *Produzione, lavoro, ambiente. Seminario nazionale SNOP, Parma giugno 1989, Langhirano, 1990. (\*)*
24. *Promozione della qualità dei dati nel monitoraggio biologico, Bologna, 1990. (\*)*
25. *Impieghi medici delle radiazioni non ionizzanti, Modena, 1990.*
26. *I Servizi di Igiene pubblica. Da un corso di formazione per i nuovi operatori, Forlì, 1991. (\*)*
27. *Il comparto delle resine poliestere rinforzate con fibre di vetro. Manuale di prevenzione, Correggio, 1992. (\*)*
28. *Infortuni in edilizia. Immagini di danno e di prevenzione, Bologna, 1992.*
29. *Dalle soluzioni verso le soluzioni, Modena, 1992.*
30. *Monitoraggio aerobiologico in Emilia-Romagna, Ferrara, 1993.*
31. *Salute e sicurezza nella scuola, San Lazzaro di Savena (BO), 1993.*
32. *L'educazione alla salute nelle USL. Problemi e prospettive, San Lazzaro di Savena (BO), 1993.*
33. *Il dipartimento di prevenzione, San Lazzaro di Savena (BO), 1993. (\*)*

34. *Valori di riferimento per il calcolo della soglia uditiva attesa di maschi e femmine per anno di età, Carpi (MO), 1993. (\*)*
35. *Metodi di valutazione del rischio chimico. Il piano dipartimentale galvaniche a Bologna, Bologna, 1993.*
36. *Salute e ambiente, San Lazzaro di Savena (BO), 1993. (\*)*
37. *Dalle soluzioni verso le soluzioni 2, Bologna, 1994. (\*)*
38. *Obiettivo qualità in sanità pubblica. Una esperienza regionale, Fidenza, 1994.*
39. *La prevenzione AIDS in ambito scolastico nella regione Emilia-Romagna, Rimini, 1994. (\*)*
40. *Il Dipartimento di Prevenzione. Ipotesi e proposte operative, Ravenna, 1994.*
41. *La formazione degli alimentaristi. Progettazione degli interventi educativi, Parma, 1995.*
42. *I tumori in Emilia-Romagna, Modena, 1997*

### **Collana "MATERIALI"**

1. *Contaminazione microbica degli oli lubrificanti da taglio, Bologna, luglio 1985.*
2. *Sicurezza del lavoro: evoluzione normativa e funzioni di vigilanza, Bologna, febbraio 1986.*
3. *Commissione tecnica regionale per i problemi della prevenzione nei luoghi di lavoro, Programmazione e organizzazione delle attività di prevenzione nei luoghi di lavoro. Orientamenti e proposte secondo il Piano sanitario regionale, Bologna, febbraio 1986.*
4. *Valutazione medico legale del danno uditivo da rumore, Bologna, marzo 1986.*
5. *Educazione alla salute e prevenzione nei luoghi di lavoro, Bologna, aprile 1987.*
6. *Iniziative legislative in materia di prevenzione, Bologna, settembre 1988.*
7. *Le indagini parlamentari sulle attività di prevenzione, Bologna, febbraio 1990.*
8. *La rete di prevenzione dei rischi produttivi, lavorativi ed ambientali. Le attività di prevenzione nei luoghi di lavoro in Emilia-Romagna (1989), Bologna, agosto 1990.*
9. *Le patologie professionali da vibrazioni. Aspetti preventivi, penali, assicurativi, Bologna, gennaio 1991.*
10. *Programma regionale degli interventi per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS, Bologna, febbraio 1991.*

11. *Produzione e commercializzazione di prodotti alimentari surgelati*, Bologna, maggio 1991.
- 11a. *Programma regionale "Neoplasie". Linee di indirizzo tecnico-scientifico per l'attuazione del 2° Piano sanitario regionale*, Bologna, settembre 1992.
12. *Norme di polizia mineraria per cave a cielo aperto ed acque minerali e termali nella Regione Emilia-Romagna*, (Ristampa aggiornata) Bologna, aprile 1994.
13. *Strategie di controllo della malattia neoplastica in Emilia Romagna. I registri tumori e gli screening*, Bologna, aprile 1994.
14. *Programma di gestione informatizzata dei dati di attività in edilizia inerenti la sicurezza*, Bologna, luglio 1994.
15. *I formaggi prodotti in Emilia-Romagna. Valutazione igienico-sanitaria, aspetti tecnologici e legislativi*, Bologna, luglio 1994.
16. *Protocollo controlli di qualità su apparecchi portatili con intensificatore di brillantezza e catena televisiva (IBTV)*, Bologna, dicembre 1994.
17. *Raccolta normativa sugli apparecchi a pressione. Esclusioni ed esoneri*, (Ristampa aggiornata) Bologna, settembre 1996.
18. *Normativa sulla raccolta e commercializzazione dei funghi epigei freschi e conservati*, Bologna, agosto 1996.
19. *Apparecchi ed impianti a pressione di vapore e di gas. Obblighi e competenze per installazione ed esercizio*, Bologna, settembre 1996.
20. *Raccolta della normativa regionale inerente l'AIDS*, Bologna, settembre 1997.
21. *Igiene e sicurezza sul lavoro. Norme e sanzioni*, Bologna, novembre 1997.
22. *Anomalie degli apparecchi a pressione*, Bologna, marzo 1999.