

**SICUREZZA SUL LAVORO – KNOW YOUR RIGHTS !**

**NEWSLETTER N.155 DEL 28/03/14**



**NEWSLETTER PER LA TUTELA DELLA SALUTE  
E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI**

(a cura di Marco Spezia - [sp-mail@libero.it](mailto:sp-mail@libero.it))

**INDICE**

LA PROTEZIONE DEL RISCHIO DA RADIAZIONI IONIZZANTI - ASPETTI GENERALI	1
IL RUOLO DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)	4
EDILIZIA: LE CRITICITA' DEL LAVORO E DELLA STIMA DEI RISCHI IN CANTIERE	6
SPAZI CONFINATI: LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI SUBAPPALTO	8
INCENDI: PIANI DI EMERGENZA E PROCEDURE DA ADOTTARE	13
IN VIGORE DA OGGI I CRITERI DI QUALIFICAZIONE DEI FORMATORI	15

## **LA PROTEZIONE DEL RISCHIO DA RADIAZIONI IONIZZANTI - ASPETTI GENERALI LE CONSULENZE DI SICUREZZA – KNOW YOUR RIGHTS! – N.42**

Come sapete, uno degli obiettivi del progetto SICUREZZA – KNOW YOUR RIGHTS! è anche quello di fornire consulenze gratuite a tutti coloro che ne fanno richiesta, su tematiche relative a salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Da quando è nato il progetto ho ricevuto decine di richieste e devo dire che per me è stato motivo di orgoglio poter contribuire con le mie risposte a fare chiarezza sui diritti dei lavoratori.

Mi sembra doveroso condividere con tutti quelli che hanno la pazienza di leggere le mie newsletters, queste consulenze.

Esse trattano di argomenti vari sulla materia e possono costituire un'utile fonte di informazione per tutti coloro che hanno a che fare con casi simili o analoghi.

Ovviamente per evidenti motivi di riservatezza ometterò il nome delle persone che mi hanno chiesto chiarimenti e delle aziende coinvolte.

Marco Spezia

### QUESITO

Ciao Marco,  
sono un lavoratore del settore della sanità.

Nella mia mansione mi occupo di trasporto con lettiga e ambulanza di pazienti trattati con iodio liquido ad alte dosi (superiori a 250). Il nostro direttore sanitario non ci dà il dosimetro, dicendo che noi non corriamo rischi. Noi siamo esposti direttamente sul paziente, per movimentarlo, quindi a contatto diretto. L'esposizione è mediamente superiore ai 10 minuti e non di breve durata.

Come chiarito con il responsabile di Medicina Nucleare, non si tratta di esposizione ad agenti chimica: la manipolazione dello iodio radioattivo non è soggetta al D.Lgs. 81/08 e non segue le regole del Decreto sulle sostanze chimiche, ma segue le norme sulle radiazioni ionizzanti.

Visto però che non ci hanno spiegato di quale norme si tratti, vorrei un chiarimento su quale è la legge di riferimento e su come possiamo tutelarci.

Saluti cordiali.

### RISPOSTA

Ciao,  
quanto riportato dal responsabile di Medicina Nucleare è sostanzialmente corretto. Infatti lo iodio liquido come tutte le sorgenti di radiazioni ionizzanti, non è regolata nel dettaglio dal D.Lgs.81/08, che rimanda a tale proposito ad altra normativa.

Fermo restando che l'articolo 28, comma 1 del D.Lgs.81/08, impone al datore di lavoro di valutare "tutti" i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, compreso quindi quelli derivanti da radiazioni ionizzanti, è anche vero che il D.Lgs.81/08 stesso considera i pericoli derivanti da agenti fisici (rumore, vibrazioni, radiazioni ottiche, ecc.) all'interno del Titolo VIII, ma non entra nel merito delle radiazioni ionizzanti, rimandandone però la trattazione a specifica normativa.

Infatti il D.Lgs.81/08, all'articolo 180, comma 3, specifica che:

*"La protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti è disciplinata unicamente dal decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e sue successive modificazioni".*

Puoi scaricare il D.Lgs.230/95 ("Attuazione delle Direttive 89/618 Euratom, 90/641 Euratom, 92/3 Euratom e 96/29 Euratom in materia di radiazioni ionizzanti") nella sua formulazione attuale, in quanto modificato e integrato nel tempo da altra normativa, al seguente link:

[http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Documents/DLgs\\_230\\_modificato.pdf](http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Documents/DLgs_230_modificato.pdf).

Il D.Lgs.230/95 (nel seguito Decreto) specifica in ogni caso quali siano gli obblighi a carico del datore di lavoro e dei dirigenti in caso di attività lavorative comportante l'utilizzo di materiali che emettono radiazioni ionizzanti, come appunto lo iodio liquido.

Tali obblighi sono disciplinati dall'articolo 61 del Decreto che stabilisce che:

*"1. I datori di lavoro ed i dirigenti che rispettivamente esercitano e dirigono le attività disciplinate dal presente decreto ed i preposti che vi sovrintendono devono, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, attuare le cautele di protezione e di sicurezza previste dal presente capo e dai provvedimenti emanati in applicazione di esso.*

*2. I datori di lavoro, prima dell'inizio delle attività di cui al comma 1, debbono acquisire da un esperto qualificato di cui all'articolo 77 una relazione scritta contenente le valutazioni e le indicazioni di radioprotezione inerenti alle attività stesse. A tal fine i datori di lavoro forniscono all'esperto qualificato i dati, gli elementi e le informazioni necessarie. La relazione costituisce il documento di cui all'articolo 4 comma 2, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626, per gli aspetti concernenti i rischi da radiazioni ionizzanti.*

*3. Sulla base delle indicazioni della relazione di cui al comma 2, e successivamente di quelle di cui all'articolo 80, i datori di lavoro, i dirigenti e i preposti devono in particolare:*

*a) provvedere affinché gli ambienti di lavoro in cui sussista un rischio da radiazioni vengano, nel rispetto delle disposizioni contenute nel decreto di cui all'articolo 82, individuati, delimitati, segnalati, classificati in zone e che l'accesso ad essi sia adeguatamente regolamentato.*

*b) provvedere affinché i lavoratori interessati siano classificati ai fini della radioprotezione nel rispetto delle disposizioni contenute nel decreto di cui all'articolo 82.*

*c) predisporre norme interne di protezione e sicurezza adeguate al rischio di radiazioni e curare che copia di dette norme sia consultabile nei luoghi frequentati dai lavoratori, ed in particolare nelle zone controllate;*

*d) fornire ai lavoratori, ove necessari, i mezzi di sorveglianza dosimetrica e di protezione, in relazione ai rischi cui sono esposti;*

*e) rendere edotti i lavoratori, nell'ambito di un programma di formazione finalizzato alla radioprotezione, in relazione alle mansioni cui essi sono addetti, dei rischi specifici cui sono esposti, delle norme di protezione sanitaria, delle conseguenze derivanti dalla mancata osservanza delle prescrizioni mediche, delle modalità di esecuzione del lavoro e delle norme interne di cui alla lettera c);*

*f) provvedere affinché i singoli lavoratori osservino le norme interne di cui alla lettera c), usino i mezzi di cui alla lettera d) ed osservino le modalità di esecuzione del lavoro di cui alla lettera e);*

*g) provvedere affinché siano apposte segnalazioni che indichino il tipo di zona, la natura delle sorgenti ed i relativi tipi di rischio e siano indicate, mediante appositi contrassegni, le sorgenti di radiazioni ionizzanti, fatta eccezione per quelle non sigillate in corso di manipolazione;*

*h) fornire al lavoratore esposto i risultati delle valutazioni di dose effettuate dall'esperto qualificato, che lo riguardino direttamente, nonché assicurare l'accesso alla documentazione di sorveglianza fisica di cui all'articolo 81 concernente il lavoratore stesso;*

*4. Per gli obblighi previsti nel comma 3 ad esclusione di quelli previsti alla lettera f), nei casi in cui occorre assicurare la sorveglianza fisica ai sensi dell'articolo 75, i datori di lavoro, dirigenti e preposti di cui al comma 1 devono avvalersi degli esperti qualificati di cui all'articolo 77 e, per gli aspetti medici, dei medici di cui all'articolo 83; nei casi in cui non occorre assicurare la sorveglianza fisica, essi sono tenuti comunque ad adempiere alle disposizioni di cui alle lettere c), e), f), nonché a fornire i mezzi di protezione eventualmente necessari di cui alla lettera d).*

*4-bis. I soggetti di cui al comma 1 comunicano tempestivamente all'esperto qualificato e al medico addetto alla sorveglianza medica la cessazione del rapporto di lavoro con il lavoratore esposto.*

*5. Tutti gli oneri economici relativi alla sorveglianza fisica e medica della radioprotezione sono a carico del datore di lavoro".*

Sostanzialmente tali obblighi si riassumono in:

- nomina di un esperto qualificato per le misure di radioprotezione, in possesso dei specifici requisiti richiesti dal Decreto;
- acquisizione da parte dell'esperto qualificato di una relazione tecnica di valutazione del rischio da esposizione a radiazioni ionizzanti che "costituisce il documento di cui all'articolo 4

*comma 2, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626 [oggi articolo 28, comma 2 del D.Lgs.81/08], per gli aspetti concernenti i rischi da radiazioni ionizzanti”;*

- individuazione, delimitazione, segnalazione e classificazione dei luoghi di lavoro in cui sussiste il rischio da radiazioni ionizzanti (a tali aree può accedere solo personale autorizzato);
- classificazione del rischio da radiazioni ionizzanti per singola mansione;
- definizione e diffusione di norme interne di sicurezza;
- fornitura (se necessario a seguito della relazione di valutazione del rischio) ai lavoratori di dosimetri;
- informazione e formazione dei lavoratori dei livelli di rischio e delle norme da seguire;
- verifica dell’osservanza dei lavoratori delle norme di sicurezza.

Pertanto la prima cosa da fare è acquisire (tramite il tuo RLS che lo può fare, ai sensi dell’articolo 50, comma 1, lettera e) del D.Lgs.81/08) la valutazione del rischio da radiazioni ionizzanti redatta dall’esperto qualificato ai sensi dell’articolo 61, comma 2 del decreto (e dell’articolo 28, comma 1 del D.Lgs.81/08).

Dopo di che dovrai verificare, in funzione del livello di rischio a cui sono sottoposti i vari lavoratori, come riportato nel documento di valutazione del rischio, se gli obblighi sopra richiamati sono effettivamente attuati, con particolare riferimento alla classificazione e individuazione con segnaletica degli ambienti di lavoro, alla definizione e diffusione di misure di sicurezza, all’effettuazione di formazione specifica per i lavoratori esposti.

Non posso entrare ulteriormente nel merito di quanto stabilito dal Decreto, riservandomi eventualmente di farlo dopo avere visionato il documento di valutazione e meglio verificato l’effettivo livello di rischio dichiarato dall’esperto qualificato.

Ti ricordo, che, ai sensi dell’articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs.81/08, quanto riportato in tale documento, essendo parte integrante del documento di valutazione del rischio di cui all’articolo 28 del D.Lgs.81/08 è sì redatto dall’esperto qualificato, ma è di totale responsabilità del datore di lavoro.

Marco

## **IL RUOLO DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)**

Da: Cobas Pisa

<http://www.cobaspisa.it/>

24 marzo 2014

Il Rappresentante Lavoratori Per La Sicurezza (RLS), secondo le attribuzioni previste dall'articolo 50, comma 1, lettera a) del D.Lgs.81/08 *"accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni"*.

Ovviamente tale facoltà di carattere generale va inquadrata all'interno di quanto stabiliscono le regole del CCNL specifico che regolano tale accesso.

In generale, i sopralluoghi nei luoghi di lavoro possono avvenire durante l'orario di lavoro, se svolti all'interno dei permessi retribuiti che il CCNL concede al RLS.

Nel caso in cui il RLS abbia effettuato il sopralluogo al di fuori dell'orario di lavoro e quindi nel suo tempo libero, è naturalmente liberissimo di farlo.

Il RLS può accedere sì in qualunque luogo di lavoro della propria azienda, ma deve comunque rispettare le procedure aziendali in merito.

Pertanto se per accedere in determinate aree è necessario una specifica autorizzazione (perché ad esempio aree con particolari rischi, oppure vincolate dalla tutela della Privacy), il RLS deve essere in possesso di specifica autorizzazione aziendale, ma come "lavoratore" e non come "RLS".

Parimenti se in determinati luoghi di lavoro sono prescritti dall'azienda specifici Dispositivi di Protezione Individuali, il RLS è tenuto a indossarli, come qualunque altro lavoratore.

A seguire quanto stabilito dall'articolo 50 del D.Lgs.81/08.

\* \* \* \* \*

Art. 50. Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;

h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;

l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;

m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).

5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.

6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

## **EDILIZIA: LE CRITICITA' DEL LAVORO E DELLA STIMA DEI RISCHI IN CANTIERE**

Da: PuntoSicuro

<http://www.puntosicuro.it>

13 marzo 2014

Un intervento affronta i problemi della tutela della salute in edilizia: le criticità delle attività nei cantieri edili, la complessità e l'organizzazione del lavoro, i fattori di rischio, la fatica e la strategia per la valutazione del rischio.

"Il settore dell'edilizia detiene in Europa uno dei peggiori record in materia di salute e sicurezza sul lavoro": ad affermarlo è l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EU-OSHA) che ricorda anche come i lavoratori del comparto siano particolarmente esposti a fattori di rischio biologici, chimici ed ergonomici, a rischi correlati a rumore e temperatura. EU-OSHA ricorda anche che l'edilizia sia uno dei settori più usuranti, come i costi di infortuni e malattie siano enormi (per lavoratore, datore di lavoro e Stato) e come il settore non sempre è stato oggetto di adeguata attenzione.

Per focalizzare la nostra attenzione e parlare di prevenzione nel comparto edile possiamo fare riferimento ad alcuni incontri con i medici competenti organizzati in questi anni dall' Azienda Sanitaria Locale di Milano.

In un incontro che si è tenuto il 5 giugno 2012, un intervento ha presentato alcune "Esperienze di prevenzione della Unità Operative Ospedaliere di Medicina del Lavoro (UOOML) di Bergamo: progetto tutela della salute nei cantieri edili" e ha cercato di rispondere alla domanda di come si affronta il problema della tutela della salute in edilizia.

Cercando di rispondere alle domande correlate (ad esempio: come si svolge il lavoro in cantiere? Quali sono i rischi per la salute? Di che entità sono? Come si valutano? Come si prevencono? Quali sono le condizioni di salute dei lavoratori edili? Qual è il ruolo degli addetti alla prevenzione?), è apparso che l'edilizia si mostra come un universo di attività poco conosciute e di difficile interpretazione con due argomenti certi:

- complessa realtà ad "alto rischio" per la salute;
- elevato numero di infortuni e di malattie occupazionali.

L'intervento si sofferma ampiamente sulle criticità del lavoro in cantiere con riferimento a:

- complessità del settore: tipologie di lavoro e tecniche costruttive numerose e molto diverse fra loro; provvisorietà logistica dei cantieri; necessità di lavorare all'aperto; diversificazione dei prodotti finiti, ecc.;
- condizioni di lavoro che sono influenzate da "variabili" difficilmente controllabili: le condizioni atmosferiche; la tipologia dei terreni; la natura chimica e modalità di utilizzo di applicazione dei materiali; dimensioni del cantiere, del manufatto; complessità dell'opera, ecc.;
- disposizioni di legge: l'intervento indica come non siano sufficientemente adeguate le leggi che regolano il mercato del lavoro (assegnazione appalti, contratti di lavoro, ecc.) e le norme che regolano la prevenzione e la sicurezza nel settore;
- fattori di rischio per la salute: ergonomico (movimentazione manuale dei carichi, movimenti ripetitivi, posture); rumore, scuotimenti e vibrazioni; polveri, fibre, agenti chimici; clima; senza dimenticare fattori di rischio particolari come l'elevato rischio infortunistico, lo sforzo fisico e fatica e altri due temi strategici: l'organizzazione del lavoro e le maestranze.

Riguardo alla fatica si sottolinea il dispendio energetico dovuto, ad esempio, alla movimentazione manuale dei carichi, ai movimenti ripetitivi e posture incongrue, agli orari di lavoro prolungati (45/50 ore a settimana), ai lunghi tragitti per raggiungere il posto di lavoro.

Alcune indicazioni tratte da uno studio della Unità Operative Ospedaliere di Medicina del Lavoro di Bergamo del 2011 sul dispendio energetico in edilizia confermano i carichi di lavoro medio-elevati variabili in funzione delle singole attività.

E riguardo all'organizzazione del lavoro si sottolinea che in questo comparto spesso vi sono:

- imprese di piccole dimensioni;
- più imprese contemporaneamente;
- lavori in subappalto, per conto terzi, a cottimo;
- utilizzo promiscuo di strumenti, impianti, opere provvisori;
- maestranze in continuo movimento in cantiere;
- elevato numero di ore lavorate;
- (lavoro irregolare).

Inoltre nelle maestranze spesso vi è una grande componente di lavoratori autonomi (38,4%), elevata mobilità, bassa scolarità, scarsa professionalità, numerosi immigrati con problemi di lingua e formazione.

Senza dimenticare, infine, il consumo di sostanze stupefacenti e il problema della criminalità. Secondo quanto riportato in "Le mani della criminalità sulle imprese - XIII Rapporto di SOS Impresa" da anni al primo posto degli investimenti mafiosi c'è l'edilizia (subito dopo gli autotrasporti, le energie e i rifiuti, il commercio, le aziende agricole, ma anche il turismo e la ristorazione).

Dopo essersi soffermato sulle malattie professionali, il documento riporta alcune criticità nella valutazione del rischio in cantiere.

Infatti l'esposizione ai principali fattori di rischio occupazionali in un cantiere edile si caratterizza per essere incostante per intensità, durata e frequenza, mutabile, non sempre prevedibile, si ripete nel tempo ad intervalli molto variabili, con punte anche di elevata entità, è soggetta all'influenza di variabili ambientali e organizzative difficilmente controllabili, ma che ne possono amplificare il rischio (secondo quanto indicato da uno studio di Giovanni Mosconi del 2004).

In particolare la difficoltà della stima dell'esposizione a fattori di rischio (talvolta anche la loro identificazione) è una caratteristica del lavoro in cantiere.

Non è infatti facile stabilire: "cosa", "dove", "come", "quando" e per "quanto tempo" il lavoratore sarà esposto. E se complessa è la valutazione del rischio, difficile è anche la prevenzione e la vigilanza!

Quale potrebbe essere una strategia per la valutazione dei rischi in cantiere?

Sono indicati due punti:

- privilegiare la gestione del rischio più che la misura, applicando idonee procedure di prevenzione, di protezione ambientali ed individuale;
- utilizzare dove possibile algoritmi e Banche Dati (più adatti al contesto).

Rimandando ad una lettura integrale del documento relativo all'intervento (che si sofferma anche su sorveglianza sanitaria, ruolo consulenziale del medico competente, ecc.), concludiamo questa presentazione riportando alcune proposte per il documento di valutazione del rischio di una impresa:

- parte generale: occorre descrivere la tipologia dei lavori e delle attività prevalenti, evidenziando le situazioni di maggiore rischio e i principali fattori di rischio (chimico, fisico, biologico, ergonomico, ecc.);
- seconda parte: elenco macchine, opere provvisori, utensili, livelli di emissione, elenco delle sostanze e preparati chimici, schede tecniche e di sicurezza, modalità di utilizzo, di applicazione e di conduzione nell'attività lavorativa;
- terza parte: la stima e la valutazione del rischio nelle attività o compiti di maggiore criticità in situazioni "tipo", preferibilmente con misure ambientali (almeno una misura!) o mediante stime indirette, consultando banche dati o utilizzando algoritmi.

I risultati andranno a costituire una "Banca Dati" dell'impresa, da utilizzare per la stima di attività simili in altri cantieri e nella redazione dei Piani Operativi di Sicurezza.

Il documento "Esperienze di prevenzione della Unità Operative Ospedaliere di Medicina del Lavoro (UOOML) di Bergamo: progetto tutela della salute nei cantieri edili" di Giovanni Mosconi, intervento all'incontro del 5 giugno 2012 organizzato dall'ASL Milano, è scaricabile all'indirizzo: [http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/131113\\_ASL\\_MI\\_UOOML\\_BG\\_salute\\_nei\\_cantieri\\_edili.pdf](http://www.puntosicuro.info/documenti/documenti/131113_ASL_MI_UOOML_BG_salute_nei_cantieri_edili.pdf)



## **SPAZI CONFINATI: LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI SUBAPPALTO**

Da: PuntoSicuro  
<http://www.puntosicuro.it>

14 marzo 2014

Le attività in ambienti sospetti di inquinamento o confinati (D.P.R.177/11) e la certificazione dei contratti di subappalto.

Dopo oltre un anno dalla sua entrata in vigore, sono ormai più che evidenti le principali criticità associate all'applicabilità del D.P.R.177/11, a cominciare dalla definizione stessa di ambiente sospetto di inquinamento o confinato. Più volte si è scritto sul tema e quindi non ritengo opportuno entrare nel merito in questa sede. Tuttavia è evidente che proprio nella definizione di cosa sia o non sia un ambiente confinato o sospetto di inquinamento e quale sia l'effettivo livello di rischio associabile alle attività previste, si rappresentano le precondizioni fondamentali per applicare adeguatamente qualsiasi misura di prevenzione efficace.

Ciò premesso, nell'ultimo periodo l'attenzione di diversi commentatori si è concentrata sul tema della certificazione dei contratti di subappalto così come prevista nell'ambito del Decreto. Riguardo alle attività lavorative in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, è noto che il Legislatore ha deciso di richiamare un istituto che, nella sua struttura originaria, nasce come adempimento di carattere volontario avente la finalità di consentire l'accertamento della distinzione concreta tra somministrazione di lavoro e appalto, così da ridurre i contenziosi.

Alcuni affermano che quest'adempimento possa contribuire all'eliminazione o riduzione al minimo i rischi in un settore caratterizzato da gravi incidenti, mentre altri pongono invece l'accento sul fatto che, in questi specifici ambienti operativi, una stringente applicazione dei presupposti concettuali di matrice giuslavoristica non fornisce alcun concreto incremento del livello di sicurezza sul luogo di lavoro. Anzi. La rigidità che è imposta dall'attuale testo normativo, per quanto si può percepire nella pratica corrente, si traduce in un notevole appesantimento degli adempimenti a carico delle aziende incaricate di eseguire le attività e tale condizione, spesso, corre il rischio di attivare scorciatoie o applicazioni formali del disposto normativo, ritenuto troppo complesso e difficile da attuare.

Indipendentemente dalle singole opinioni sopra riportate, ciò che appare evidente è che se prendiamo in considerazione tutte quelle attività per le quali ci si trova nelle condizioni di richiedere l'intervento di una ditta specializzata quale supporto all'appaltatore principale che è stato incaricato dal committente di compiere una riparazione urgente, la certificazione del contratto mostra appieno la sua criticità di applicazione.

Infatti, se consideriamo l'esempio di un guasto a una pompa immersa installata all'interno di un serbatoio/vasca configurabile come ambiente confinato o sospetto di inquinamento, è evidente che la ditta che viene incaricata della riparazione (solitamente con contratto a corpo per l'intero intervento) dovendo prevedere la bonifica preventiva dell'ambiente di lavoro e non avendo nell'ambito della propria organizzazione né le attrezzature necessarie per eseguire tali attività (poiché non fanno parte del proprio "core-business") né la struttura autorizzativa/gestionale per il trasporto e smaltimento dei rifiuti che da tale lavorazione derivano, si rivolgerà a una ditta specializzata operante nel territorio in cui è ubicato lo stabilimento all'interno del quale è previsto l'intervento. E in questo caso scatterebbero gli adempimenti previsti dal Decreto per il subappalto e la relativa certificazione.

Se prendiamo in esame anche un altro caso, sostanzialmente diverso dal precedente, ma che comporta l'applicazione del disposto che si riferisce alla certificazione del contratto di subappalto, possiamo evidenziare ulteriori limiti applicativi della prevista certificazione.

Ipotizziamo che un'azienda di livello internazionale abbia, nel tempo, deciso di esternalizzare i servizi di assistenza dei propri prodotti (che risultano essere installati per lo più nell'ambito di ambienti riconducibili nel campo di applicazione del D.P.R.177/11) affidandoli, attraverso contratti annuali, a officine specializzate (alcune di queste avviate su iniziativa di ex dipendenti), distribuite sul territorio nazionale.

Restando titolare del marchio e punto di riferimento per l'utenza "worldwide", la casa madre riceve le varie richieste d'intervento e quindi le inoltra alle varie officine che, oltre alla propria

normale attività diretta d'impiantistica e manutenzione, si trovano quindi a operare come sue subappaltatrici. E anche qui scatterebbero gli adempimenti previsti dal Decreto per il subappalto e la relativa certificazione.

Bisogna però precisare che mentre nel primo caso le parti coinvolte oltre al committente (appaltatore e subappaltatore) non è detto che siano sempre le stesse, giacché l'appaltatore, operando su tutto il territorio nazionale si trova a interagire con differenti imprese specializzate operanti a livello locale, nel secondo caso le parti sono chiaramente identificate e sebbene anche in questo caso la tipologia d'interventi non sia programmabile, sarebbe però ragionevolmente possibile ipotizzare un'unica certificazione del contratto di subappalto a valere ai sensi dell'articolo 2, comma 2 del D.P.R.177/11. Ovvero definire un sistema organico di gestione delle attività nell'ambito di un'unica certificazione quadro del rapporto tra le parti, che preveda una specifica procedura operativa applicabile per ogni intervento e una sorveglianza periodica tesa a verificare la permanenza nel tempo delle condizioni che hanno consentito la certificazione del contratto e la corretta applicazione della procedura stabilita.

Questa ipotesi potrebbe, forse, trovare un'estensione anche all'altro caso presentato, ove si dovesse prevedere e certificare l'implementazione di un più generale sistema di gestione dei rapporti contrattuali connessi alle attività in ambienti sospetti di inquinamento o confinato che, sottoposto a un'analoga sorveglianza periodica utile alla verifica della corretta applicazione di quanto stabilito a livello di sistema di gestione, potrebbe consentire di superare gli evidenti limiti temporali, dimensionali e geografici dell'istituto della certificazione.

Infatti, oltre al problema giurisdizionale, sono anche da considerare le specifiche previsioni procedurali e documentali previste dall'iter di certificazione:

- l'inizio del procedimento deve essere comunicato alla Direzione Provinciale del Lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle Autorità pubbliche interessate (committenti o di vigilanza) nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti;
- nell'ambito delle attività della Commissione di certificazione, oltre all'acquisizione della prescritta documentazione, è prevista anche l'audizione delle parti al fine di acquisire elementi di giudizio utili alla corretta valutazione dell'istanza di certificazione;
- l'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'Autorità cui è possibile ricorrere;
- l'atto di certificazione deve esplicitare gli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali in relazione ai quali le parti chiedono la certificazione;
- i contratti certificati e la pratica devono essere conservati presso le sedi di certificazione per almeno cinque anni a far data dalla loro scadenza

Secondo quanto stabilito, il procedimento di certificazione dovrebbe concludersi entro trenta giorni; peraltro, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, ultima parte, del D.M.21/07/04, poiché il concetto "documentazione" utilizzato nella norma va inteso in senso funzionale e non meramente materiale, il termine dei trenta giorni decorre nuovamente dal momento in cui la Commissione acquisisce nelle proprie disponibilità tutta la documentazione, anche istruttoria, ulteriormente richiesta a integrazione, necessaria a dare seguito all'istanza, ivi compresa la prospettazione degli elementi di fatto richiesti alle parti in sede di audizione e in quella sede documentati.

Quindi i trenta giorni previsti potrebbero anche non essere sufficienti.

Tutto questo anche per un intervento di durata limitata (magari solo qualche ora) e tenendo conto che nel frattempo il committente è lì con la pompa rotta e l'impianto fermo.

In generale, quante volte in un anno si potrebbero riproporre le stesse condizioni e quindi quanti contratti un'azienda di manutenzione dovrebbe certificare annualmente?

E con quali costi e impegno di personale per la gestione di questa notevole mole di lavoro amministrativo / burocratico? E comunque, con quale reale efficacia in termini prevenzionistici?

Se si chiede a una qualsiasi Commissione di certificazione quanti contratti di subappalto, specificatamente per attività in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, ha certificato dall'entrata in vigore del D.P.R.177/11 a oggi, la risposta che solitamente si ottiene conferma che si tratta di casi rari.

Ragionevolmente, questo non significa che in oltre un anno su tutto il territorio nazionale si siano eseguiti solo pochi interventi in questo settore (anche come quelli ipotizzati in precedenza), ma si può ritenere che si sia comunque operato senza assolvere questo disposto, oppure

che siano state attivate modalità diverse di articolazione dei rapporti tra le parti in modo da evitare, di fatto, il ricorso al subappalto.

Associazione Temporanea di Imprese (ATI), avvalimento, nolo a freddo delle attrezzature, distacco temporaneo del personale, nolo a caldo, ecc. sono solo alcune delle modalità che, a torto o a ragione, sembrano essere in uso per evitare di far comparire il termine "subappalto" nel testo dei contratti che regolano i rapporti tra le parti.

Nell'ambito dell'analisi comportamentale, questo meccanismo è definito "evitamento": il soggetto obbligato posto sotto contingenza negativa ("certifica il contratto di subappalto sennò ti punisco"), non lo attua e in alternativa pone in essere altri comportamenti che gli consentono di non ottemperare all'obbligo oppure che sono a malapena sufficienti per evitare la punizione.

Il primo di questi, in considerazione della sua presumibile frequenza di applicazione, è certamente quello di non fare nulla e dissimulare l'attività cercando di non farsi scoprire.

Il secondo è quello di adottare ogni possibile modalità alternativa o trovare degli "escamotage" (più o meno) legalmente applicabili.

In entrambi i casi, spesso con l'acquiescenza della committenza che, ovviamente, ha prioritariamente come obiettivo quello di risolvere il problema contingente (ad esempio riparare il guasto e riavviare l'impianto) e quindi potrebbe rendersi disponibile a soprassedere su quest'adempimento in presenza, peraltro, di un'effettiva ed efficace applicazione degli altri presupposti normativi riguardanti informazione, formazione, addestramento e corretta applicazione delle procedure di lavoro e di sicurezza.

D'altronde ai più appare poco comprensibile come la certificazione del contratto di subappalto così come concepita in origine, ovvero tesa all'individuazione dei criteri che qualificano l'appalto come genuino, possa realmente incidere sulla sicurezza delle attività negli ambienti sospetti di inquinamento o confinati e inoltre, tenuto conto dei tempi d'istruzione e di definizione della pratica, non risulti essere in contrasto con le necessità operative aziendali.

E questa posizione deriva direttamente dalla lettura della circolare del Ministero del lavoro n.5 del 10/02/11, la quale, rinviando a un precedente documento, specifica in primis che i principali elementi del contratto da valutare devono essere: attività appaltata, durata presumibile del contratto, dettagli riguardo all'apporto dell'appaltatore e in particolare precisazioni circa l'organizzazione dei mezzi necessari per la realizzazione dell'opera o del servizio dedotto in contratto.

E' vero che, nel seguito del testo, la stessa circolare tratta anche dei profili concernenti la sicurezza del lavoro nella sezione "La sicurezza del lavoro negli appalti", ma nella trattazione dell'argomento non vi è nessun riferimento alla questione certificazione del contratto di subappalto.

Inoltre nell'ambito della Circolare n.48 (ripresa successivamente dalla Circolare INPS n.71 del 01/06/05) avente come oggetto: "Commissioni di Certificazione, Istituzione Regolamenti interni D.M.21/07/04: articoli 75 e seguenti del D.Lgs.276/03" con riferimento specifico alle problematiche inerenti alla costituzione e al funzionamento delle Commissioni di Certificazione da istituirsi all'interno delle Direzioni Provinciali del Lavoro, sono fornite precisazioni e chiarimenti operativi.

Innanzitutto partendo dalla composizione della Commissione che, nel caso specifico della Direzione Provinciale del lavoro, prevede la presenza di due funzionari addetti al Servizio Politiche del Lavoro, un rappresentante ciascuno per INPS e INAIL e una rappresentanza degli ordini professionali (di cui all'articolo 1 della L.12/79) e dell'Agenzia delle Entrate, il tutto con riguardo all'esigenza di ottenere il più ampio e qualificato apporto di tutte le componenti professionali in materia giuslavoristica.

Inoltre, sempre in allegato alla Circolare del dicembre 2004, troviamo un'esplicitazione dei temi oggetto di analisi da parte della Commissione in caso di certificazione di un contratto d'appalto:

- elementi del contratto: attività appaltata, durata presumibile del contratto, dettagli in ordine all'apporto dell'appaltatore e in particolare precisazioni circa l'organizzazione dei mezzi necessari per la realizzazione dell'opera o del servizio dedotto in contratto;
- apporto dell'appaltatore: nel caso di contratti d'appalto concernenti lavori specialistici per i quali non risulta rilevante l'utilizzo di attrezzatura o di beni strumentali, devono essere acquisite notizie in ordine al know how aziendale o alle elevate professionalità possedute dal personale impiegato nell'ambito dell'appalto, nonché indicazioni sulle modalità di esercizio

del potere organizzativo e direttivo dei lavoratori; l'appalto riferito ai rapporti di mono committenza deve essere attentamente valutato, al fine di verificare se in capo all'appaltatore incomba l'organizzazione dei mezzi necessari e se è rintracciabile il rischio d'impresa;

- rischio d'impresa, indici: l'appaltatore ha già in essere un'attività imprenditoriale; l'appaltatore svolge propria attività produttiva o opera per conto di diverse imprese;
- obbligo solidale: deve essere richiamato l'obbligo solidale che vincola le parti contraenti in relazione ai trattamenti retributivi e contributivi dovuti alle maestranze impiegate nell'appalto.

Perché quindi la certificazione del contratto possa, in qualche modo, assolvere un superiore compito di tutela delle condizioni di salute e sicurezza nel caso di appalto di attività in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, è necessario andare oltre a quanto strettamente previsto dal D.Lgs.276/03; ovvero ogni Commissione di certificazione, a prescindere dal soggetto giuridico che ne ha disposto la costituzione, deve quindi avere adeguate competenze per verificare, oltre alla sussistenza dei requisiti di natura strettamente giuslavoristica sopraelencati, anche altri aspetti peculiari richiesti dal D.P.R.177/11 per la qualificazione delle imprese, quali l'effettiva presenza dei requisiti previsti dall'articolo 2, comma 1, con particolare riferimento all'informazione, formazione e addestramento del personale e dei preposti, il possesso di attrezzature idonee a prevenire i rischi e DPI adeguati, oltre all'elaborazione ed efficace attuazione di procedure operative e di emergenza oggetto di verifica di apprendimento, aggiornamento ed esercitazioni periodiche.

D'altra parte la necessità di un maggiore approfondimento su questi temi era stata esplicitata con la circolare n.42/10; il Ministero del lavoro che aveva disposto che le Direzioni Provinciali del Lavoro dovevano attivare tempestivamente specifici piani d'intervento, effettuando un piano di monitoraggio dei lavori in appalto di maggiore rilevanza e potenzialmente più rischiosi presso le aziende ove era maggiormente ipotizzabile tale tipologia di rischio, così da poter predisporre la programmazione degli interventi ispettivi volti in particolare alla verifica:

- della corretta e completa redazione del DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali) da parte delle aziende committenti;
- delle misure di prevenzione e protezione previste per effettuare l'intervento lavorativo;
- dei contenuti e della "effettività" della formazione/ informazione nei confronti dei lavoratori delle aziende appaltatrici sui rischi interferenziali delle attività svolte;
- dell'efficienza del organizzativo dell'emergenza predisposto.

Peraltro si pone l'accento come nella successiva Circolare n.13/11 la Direzione generale per l'Attività Ispettiva, tenuto conto delle risposte ricevute, della limitata casistica relativa alle iniziative condivise con gli organi di vigilanza delle ASL competenti sulla specifica materia e in considerazione dell'urgenza di porre in essere alcuni interventi immediati per contrastare il fenomeno infortunistico in tali ambiti particolarmente a rischio nelle more della completa attuazione del disegno organizzativo delineato dal D.Lgs.81/08 e della definizione di iniziative coordinate con gli organi di vigilanza del Servizio Sanitario Nazionale, ha sollecitato le varie Direzioni Regionali e Provinciali a procedere all'acquisizione della documentazione utile a verificare la correttezza degli aspetti gestionali degli appalti in esame anche sotto il profilo del rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza.

Questo anche al fine di acquisire informazioni utili in modo da poter informare e aggiornare tempestivamente i Comitati regionali di coordinamento anche ai fini dell'opportuno coinvolgimento delle parti sociali.

Pertanto, fermo restando l'obiettivo di garantire un adeguato livello di sicurezza nelle attività previste in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, sarebbe peraltro opportuno valutare quali sia il reale impatto di alcune disposizioni introdotte con il D.P.R.177/11 in termini di applicabilità e di reale efficacia.

La predisposizione di una corretta programmazione e la pianificazione di tutte le fasi operative con particolare riferimento agli interventi in caso di emergenza, oltre alla garanzia sia di un'adeguata attività d'informazione e formazione di tutto il personale (compreso il datore di lavoro), sia del possesso d'idonei dispositivi di protezione individuale, strumentazione e attrezzature di lavoro adeguati alla prevenzione dei rischi propri delle attività lavorative in ambienti sospetti d'inquinamento o confinati e il necessario addestramento al loro corretto utilizzo, rap-

presentano condizioni imprescindibili per la sicurezza dei lavoratori.

Resta da capire se il ricorso alla certificazione dei contratti possa realmente essere funzionale all'elevazione del livello di sicurezza ipotizzato dal Legislatore e comunque è necessario risolvere gli evidenti problemi che tale adempimento comporta nella pratica quotidiana.

Al posto della certificazione dei contratti di subappalto, al fine di rafforzare l'attività di controllo, forse, sarebbe stato meglio identificare un altro strumento più semplice e già sperimentato quale, ad esempio, l'obbligatorietà della segnalazione preliminare per via informatica dell'avvio di attività in ambienti sospetti di inquinamento o confinati. Si sarebbe, infatti, potuto estendere quanto già oggi previsto dall'articolo 99, comma 1 del D.Lgs.81/08, come modificato dal D.Lgs.106/09.

Tra l'altro questo avrebbe anche avuto il vantaggio di poter monitorare le operazioni effettuate, avviare l'identificazione e il censimento delle aziende che operano nel settore e quindi consentire una migliore e più efficiente pianificazione delle attività di controllo.

Infatti, questa norma è stata introdotta già dal D.Lgs.494/96 allo scopo di rendere noti e immediatamente conoscibili i dati concernenti il cantiere agli Organi di Vigilanza, che, in questo modo, possono programmare degli interventi di controllo nel comparto delle costruzioni, storicamente teatro di un elevato numero d'infortuni sul lavoro.

In conclusione appare più che mai necessario e urgente sia rivedere il quadro normativo di riferimento, al fine di dirimere i molti problemi interpretativi e applicativi del Decreto, sia ricondurre la discussione su un piano prettamente tecnico, nell'ambito del quale poter elaborare una specifica norma di riferimento da sviluppare sulla base di linee guida, norme e/o standard e "Best Practices" presenti a livello nazionale e internazionale.

Affermata sia l'importanza dell'attività di cooperazione, coordinamento e informazione reciproca delle imprese coinvolte, sia la necessità di verificare che la catena degli appalti e subappalti non porti aziende o lavoratori autonomi a eseguire attività per le quali non sono né preparati né attrezzati, la questione è una sola: bisogna eseguire un'approfondita e corretta valutazione dei rischi, un addestramento efficace, prevedere l'impiego di attrezzature idonee e pianificare sia le attività ordinarie sia gli scenari di emergenza, codificando le operazioni da porre in essere.

Oltre a quanto sopra, è però necessario anche attuare interventi che tendano a neutralizzare o a ridurre al minimo il verificarsi di comportamenti caratterizzati da inosservanza di norme operative o regolamentari, o dal porre in essere comportamenti non conformi alle comuni pratiche di sicurezza, spostando l'attenzione di tutta l'organizzazione verso la condivisione diffusa dei "valori" della sicurezza intesi come specifici comportamenti verbali tra lavoratori e verso l'attivazione di "comportamenti" di sicurezza misurati su parametri oggettivi come frequenza, latenza, durata, intensità, ampiezza e completezza delle azioni dei singoli.

ing. Adriano Paolo Bacchetta

## **INCENDI: PIANI DI EMERGENZA E PROCEDURE DA ADOTTARE**

Da: PuntoSicuro  
<http://www.puntosicuro.it>

17 marzo 2014

Un documento si sofferma sulle procedure da adottare in caso di incendio. L'importanza e il contenuto dei piani di emergenza, le procedure generali da adottare quando si scopre un incendio e in caso di allarme.

Presentiamo le procedure da adottare in caso di incendio tratte un documento pubblicato sul sito dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza", dal titolo "Procedure da adottare in caso di incendio" e a cura del CTA (Collaboratore Tecnico Antincendio) e di Gianmario Gnechi (Comando Provinciale Vigili del Fuoco di Bergamo).

Questi gli obiettivi del documento:

- spiegare lo scopo del piano di emergenza;
- descrivere che cosa sono i piani di emergenza e come sono strutturati;
- spiegare che cosa sono le procedure operative;
- spiegare i primi comportamenti da mettere in atto quando si scopre un incendio e quando ci si trova in una situazione di allarme;
- insegnare a realizzare un semplice piano di emergenza con lo schema "griglia / scheda / procedura";
- illustrare alcuni esempi di piani di emergenza.

Riguardo al piano di emergenza in caso di incendio, il documento ricorda che il peggiore piano di emergenza è non avere nessun piano. Il secondo peggiore piano è averne due.

Infatti è importante non solo che il piano di emergenza (uno strumento basilare per la corretta gestione degli incidenti, siano essi incendi, infortuni, fughe di gas o spillamenti di sostanze pericolose), sia stato elaborato, ma anche che sia chiaro e ben strutturato.

Lo scopo dei piani di emergenza è quello di consentire la migliore gestione possibile degli scenari incidentali ipotizzati, determinando una o più sequenze di azioni che sono ritenute le più idonee per avere i risultati che ci si prefigge al fine di controllare le conseguenze di un incidente.

In particolare la stesura del piano di emergenza consente di raggiungere diversi obiettivi, ad esempio:

- raccogliere in un documento organico e ben strutturato quelle informazioni che non è possibile ottenere facilmente durante l'emergenza;
- fornire una serie di linee-guida comportamentali e procedurali che siano il "distillato" dell'esperienza di tutti i componenti dell'Azienda e rappresentano pertanto le migliori azioni da intraprendere;
- disporre di uno strumento per sperimentare la simulazione dell'emergenza e promuovere organicamente l'attività di addestramento aziendale.

Le procedure sono la rappresentazione delle linee-guida comportamentali ed operative che "scandiscono" i vari momenti dell'emergenza. E le Procedure Operative Standard forniscono un valido insieme di direttive attraverso le quali il personale può operare efficacemente, efficientemente e con maggiore sicurezza. Infatti in mancanza di appropriate procedure un incidente diventa caotico, causando confusione ed incomprensione ed aumentando il rischio di infortuni.

Il contenuto del piano di emergenza deve inoltre soffermarsi su alcune persone / gruppi-chiave come gli addetti al reparto, al processo di lavorazione, ecc., dei quali il piano deve descrivere il comportamento, le azioni da intraprendere e quelle da non fare.

Al verificarsi dell'emergenza, comunque, possono facilmente trovarsi coinvolte anche persone di altri reparti o presenti in azienda come i clienti, i visitatori, i dipendenti di altre società di manutenzione ecc. Il piano deve "prenderci cura" anche di questi. Inoltre, nel momento in cui l'emergenza può riguardare anche le aree esterne all'azienda o comunque altre Organizzazioni

o Servizi la cui attività è in qualche modo correlata, il piano di emergenza deve prevedere il da farsi anche per queste persone / organizzazioni.

Se le procedure da adottare in caso di incendio sono diverse, soprattutto riguardo alla sequenza delle azioni, tra i diversi tipi di insediamento (uffici, edifici con afflusso di pubblico, aziende, ecc.), è tuttavia possibile elencare una serie di procedure da adottare quando si scopre un incendio che sono comuni alle diverse situazioni dei luoghi e degli eventi incidentali:

- comportarsi secondo le procedure pre-stabilite (ove esistono);
- se si tratta di un principio di incendio valutare la situazione determinando se esiste la possibilità di estinguere immediatamente l'incendio con i mezzi a portata di mano;
- non tentare di iniziare lo spegnimento con i mezzi portatili se non si è sicuri di riuscirci;
- dare immediatamente l'allarme;
- intercettare le alimentazioni di gas, energia elettrica, ecc.;
- limitare la propagazione del fumo e dell'incendio chiudendo le porte di accesso / compartimenti;
- iniziare l'opera di estinzione solo con la garanzia di una via di fuga sicura alle proprie spalle e con l'assistenza di altre persone;
- accertarsi che l'edificio venga evacuato;
- se non si riesce a mettere sotto controllo l'incendio in breve tempo, portarsi all'esterno dell'edificio e dare le adeguate indicazioni alle squadre dei Vigili del Fuoco.

Concludiamo riportando anche alcune procedure generali da adottare in caso di allarme:

- mantenere la calma (la conoscenza approfondita delle procedure aiuta molto in questo senso, così come l'addestramento periodico che aiuta a prendere confidenza con le operazioni da intraprendere);
- attenersi scrupolosamente a quanto previsto nei piani di emergenza;
- evitare di trasmettere il panico ad altre persone;
- prestare assistenza a chi si trova in difficoltà, se avete la garanzia di riuscire nell'intento;
- allontanarsi immediatamente, secondo procedure (ad esempio in un'azienda può essere necessario mettere in sicurezza gli impianti di processo; oppure in una scuola può essere necessario che il docente prenda con sé il registro della classe per poter effettuare le verifiche sull'avvenuta evacuazione di tutti gli alunni);
- non rientrare nell'edificio fino a quando non vengono ripristinate le condizioni di normalità.

Il documento "Procedure da adottare in caso di incendio", a cura del CTA (Collaboratore Tecnico Antincendio) e di Gianmario Gnechi (Comando Provinciale Vigili del Fuoco di Bergamo), Supporti Didattici per lo svolgimento dell'attività formativa alle Aziende da parte dei Comandi Provinciali, documento pubblicato dall'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" è scaricabile all'indirizzo:

<http://www.uniroma1.it/sites/default/files/cap3.pdf>

## **IN VIGORE DA OGGI I CRITERI DI QUALIFICAZIONE DEI FORMATORI**

Da: PuntoSicuro  
<http://www.puntosicuro.it>

18 marzo 2014

Dal 18 marzo sono in vigore i nuovi criteri di qualificazione della figura del formatore. Quali sono i requisiti previsti dalla normativa? Come si ottiene la qualifica?

Entra in vigore oggi il Decreto interministeriale del 6 marzo 2013 relativo ai "Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro (articolo 6, comma 8, lettera m-bis), del Decreto Legislativo n.81/08 e s.m.i." che ha introdotto i nuovi requisiti obbligatori del docente formatore.

Innanzitutto è necessario essere in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado, prerequisito non richiesto solo per i datori di lavoro che effettuino direttamente la formazione e per coloro che possano dimostrare che alla data del 18 marzo 2013 possedevano già almeno uno dei criteri previsti dal decreto.

Si considera quindi qualificato il formatore che possa dimostrare il possesso sia del prerequisito sia di uno dei 6 criteri indicati dal decreto.

1° criterio: aver effettuato almeno 90 ore di docenza negli ultimi 3 anni (come docente esterno, quindi non nella propria azienda) nell'area tematica oggetto della docenza.

2° criterio: il secondo criterio integra due sotto-criteri:

a) il possesso di uno specifico titolo di studio (laurea coerente con le materie oggetto della docenza, ovvero master, dottorati di ricerca, specializzazioni);

b) almeno un requisito tra: un percorso formativo sulla didattica, o l'abilitazione all'insegnamento, o il diploma triennale, o un master in scienze della comunicazione, oppure esperienze precedenti come docente (o per almeno 32 ore negli ultimi 3 anni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, o per almeno 40 ore negli ultimi 3 anni in qualunque materia, o per almeno 48 ore in affiancamento, sempre negli ultimi 3 anni in qualunque materia).

3° criterio: attestato di frequenza con verifica dell'apprendimento a corsi di formazione della durata di almeno 64 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro, più almeno 12 mesi di esperienza lavorativa o professionale con l'area tematica oggetto della docenza, il tutto integrato da almeno uno dei requisiti b) di cui sopra si è detto.

4° criterio: attestato di frequenza con verifica dell'apprendimento a corsi di formazione della durata di almeno 40 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro, più almeno 18 mesi di esperienza lavorativa o professionale nell'area tematica oggetto della docenza, il tutto integrato da almeno uno dei requisiti b) di cui sopra si è detto.

5° criterio: esperienza lavorativa o professionale almeno triennale nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, coerente con l'area tematica oggetto della docenza, integrata da almeno uno dei requisiti b) di cui sopra si è detto.

6° criterio: esperienza di almeno 6 mesi nel ruolo di RSPP o 12 come ASPP (ciò limita la possibilità di fare docenza al macro-settore ATECO di riferimento), integrata da almeno uno dei requisiti b) di cui sopra si è detto.

La qualificazione così ottenuta, è riconosciuta in modo permanente con riferimento alle aree tematiche per le quali il docente formatore abbia maturato il corrispondente requisito di conoscenza/esperienza.

Le tre aree sono:

1) area normativa/giuridica/organizzativa;

2) area rischi tecnici/igienico-sanitaria (nel caso di rischi che interessino materie sia tecniche sia igienico-sanitarie, gli argomenti dovranno essere trattati sotto il duplice aspetto);

3) area relazioni/comunicazione.

Per mantenere la qualificazione, i formatori dovranno inoltre effettuare un aggiornamento professionale con cadenza triennale: quindi entro il 18 marzo 2017 per i formatori che risultino già qualificati oggi, e da calcolarsi a partire dalla data della qualifica per chi otterrà il titolo



dopo il 18 marzo 2014.

La possibilità che i criteri richiesti dalla normativa siano effettivamente in grado di migliorare la formazione alla sicurezza in Italia, dipenderà molto dal fattore a cui spesso si dà meno peso: la capacità didattica.

Per l'efficacia e l'efficienza dell'apprendimento è infatti necessario che si cominci a parlare di apprendimento ed educazione degli adulti: saper comprendere i bisogni, gli interessi e i processi dell'assimilazione negli adulti può essere decisivo per una formazione efficace. Formare alla sicurezza deve suscitare consapevolezza e coscienza, vuol dire mettere il lavoratore nelle condizioni di operare in sicurezza avendo piena cognizione della sua mansione, del suo ruolo e della sua responsabilità.

Insomma formare con efficacia ed efficienza sui temi della salute e della sicurezza è molto di più che elencare norme, rischi e misure di prevenzione. Significa principalmente:

- progettare la formazione contemplando i diversi stili di apprendimento dei partecipanti presenti in aula;
- usare con competenza diverse metodologie formative per tenere alto il livello di attenzione;
- promuovere e valorizzare le capacità formative dei discenti.

Significa, in definitiva, non annoiare ma coinvolgere per promuovere un reale cambiamento che si traduca in una reale prevenzione.

Il Decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero della Salute del 6 marzo 2013 "Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro (articolo 6, comma 8, lettera m-bis), del Decreto Legislativo n.81/08 e s.m.i." è scaricabile all'indirizzo:

[http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Documents/DI\\_06032013.pdf](http://www.lavoro.gov.it/SicurezzaLavoro/Documents/DI_06032013.pdf)