

LA SICUREZZA SUL LAVORO

Per **sicurezza sul lavoro** si intende la situazione nella quale il lavoratore è posto nella condizione di lavorare senza esporsi al rischio di incidenti, ed in particolare il luogo di lavoro è dotato degli accorgimenti e degli strumenti che forniscono un ragionevole grado di protezione contro la possibilità materiale del verificarsi di incidenti.

Da un punto di vista giuridico, la locuzione si riferisce all'attività di prescrizione di misure di prevenzione e protezione (tecniche, organizzative e procedurali), che devono essere adottate dal **datore di lavoro**, dai suoi collaboratori (i dirigenti e i preposti), medico competente e dai **lavoratori** stessi.

Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Il Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, anche noto come Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, realizza l'importante risultato di riorganizzare la normativa in un unico ed organico impianto, coerente con le direttive comunitarie e con l'evoluzione dei rapporti di lavoro pubblici e privati. In particolare, il provvedimento:

- realizza un notevole ampliamento del campo di applicazione delle regole antinfortunistiche, ora sostanzialmente estese a tutti i settori produttivi e a tutte le tipologie contrattuali o di lavoro indipendentemente dalla qualificazione del vincolo giuridico di riferimento;
- definisce un quadro di riferimento unitario delle politiche pubbliche di prevenzione, individuando sedi (quali il Comitato per l'indirizzo delle attività pubbliche e la Commissione Consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro) e procedure per la progettazione e la diffusione di una strategia nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- crea un innovativo sistema informativo pubblico, al quale partecipano anche le parti sociali, per la condivisione e la circolazione di notizie sugli infortuni, sulle ispezioni e sulle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- prevede il finanziamento annuale di azioni promozionali private e pubbliche, con particolare riguardo a quelle destinate alle piccole, medie e micro imprese (e alla formazione nelle medesime). Sostiene, inoltre, l'inserimento nei programmi scolastici e universitari della materia della salute e sicurezza sul lavoro;
- valorizza il ruolo delle parti sociali e della bilateralità nell'ottica di un sistema partecipato della sicurezza;
- ribadisce e potenzia la centralità della formazione e informazione sui luoghi di lavoro come elementi essenziali per l'innalzamento dei livelli di tutela e promuove l'inserimento nei programmi scolastici e universitari della materia della salute e sicurezza sul lavoro;
- aggiorna il sistema sanzionatorio rivedendo il rapporto tra infrazioni e sanzioni, avendo a parametro i compiti effettivamente svolti da ciascun soggetto e valorizzando le procedure che favoriscono la regolarizzazione del soggetto inadempiente;
- regola e privilegia i modelli di organizzazione e gestione della sicurezza per obiettivi e procedure predeterminati.

Il **D.Lgs. 81/2008** e le novità introdotte dal **D.Lgs. 106/2009** hanno accolto molti concetti già specificati all'interno della legge **626/1994**. Si tratta di tutti quegli articoli che si basano sulla prevenzione del rischio in azienda e che di conseguenza implicano la partecipazione del datore di lavoro e dei lavoratori nell'adozione degli adempimenti e **misure di prevenzione e protezione per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**. All'interno di un'azienda, quindi, la prima figura incaricata di garantire la sicurezza sul lavoro e sulla quale ricade appunto l'obbligo del mantenimento dei livelli della stessa è il **datore di lavoro**. Questo soggetto deve assolvere agli adempimenti previsti, ha quindi l'obbligo di evitare che probabili e possibili pericoli dovuti all'esercizio della sua attività, possano tradursi in rischi per i lavoratori che vengono assunti per il compimento di tale attività, i quali però non decidono i criteri per portarla a termine, poiché il potere organizzativo spetta solo al datore di lavoro.

Il datore di lavoro, cioè, **organizza l'attività di impresa** per portare a termine il lavoro che dovranno svolgere i dipendenti, i quali si devono attenere a quanto viene loro richiesto, ma nel fare questo il datore di lavoro **ha l'obbligo di salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori** eliminando o cercando di ridurre al massimo i rischi che possono procurare dei danni a questi soggetti. Al datore di lavoro sono **equiparati i dirigenti ed i preposti** che organizzano tutte le attività svolte dai lavoratori, per i quali il Testo Unico in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro stabilisce che essi oltre ad adottare tutte le misure di sicurezza necessarie per la tutela dei dipendenti, devono anche **informare** gli stessi **sui rischi specifici cui sono esposti**, devono insegnare le norme fondamentali di prevenzione e devono addestrare i lavoratori all'utilizzo corretto dei mezzi e degli strumenti di protezione.

Il datore di lavoro, in virtù di queste sue responsabilità deve anche adempiere agli obblighi che gli impongono di mettere nelle condizioni il lavoratore di **utilizzare macchinari, utensili e strumentazioni che non presentino nessun rischio** per la salute e l'integrità. A questo si affianca anche l'obbligo di informare e formare i dipendenti circa i pericoli che possono derivare da un utilizzo non idoneo dei macchinari e degli utensili. A tal proposito, recentemente il D.Lgs. 106/2009, rispetto al D.Lgs. 81/2008, ha previsto delle **sanzioni penali più pesanti** per la violazione di questi obblighi.

Oltre al dovere di informare, al datore di lavoro viene anche attribuito il compito di **vigilare e verificare il rispetto da parte dei lavoratori delle norme antinfortunistiche**. Per cui quello del datore di lavoro è un duplice ruolo, da un lato deve garantire una corretta informazione ed un esatto addestramento, dall'altro deve osservare attentamente che quanto insegnato sia poi messo in pratica dai suoi lavoratori.

Come stabilito dal **D.Lgs. 81/2008** all'interno di un'azienda è necessaria la presenza di un **Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)**. Questa figura, nominata dal datore di lavoro, deve possedere **capacità e requisiti adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro**, per assumersi e dimostrare di avere quelle responsabilità che gli permettono di organizzare e gestire tutto il sistema appartenente alla prevenzione e alla protezione dai rischi.

In alcune aziende, a seconda delle dimensioni o della tipologia, il **RSPP** può essere affiancato da altri soggetti, gli **Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)**, e anche queste figure professionali devono avere delle caratteristiche tecniche specifiche per poter svolgere questo ruolo e aiutare il responsabile nel coordinamento del servizio di prevenzione e protezione dei rischi.

La funzione di RSPP può essere esercitata **anche dal datore di lavoro** se si tratta di aziende:

- **artigiane o industriali**, con un massimo di 30 lavoratori;
- **agricole o zootecniche**, che occupano fino a 10 dipendenti;
- **ittiche**, con un limite di 20 lavoratori;
- **altri settori**, fino a 200 dipendenti.

In queste ipotesi, il datore di lavoro può esercitare il ruolo di RSPP solo dopo aver **frequentato uno specifico corso di formazione di 16-48 ore**, riguardante la sicurezza sui luoghi di lavoro e con l'impegno di aggiornamento periodico.

Il datore di lavoro, inoltre, dopo averne constatato il **possesso di specifiche capacità e requisiti professionali**, può nominare come Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione anche un **dipendente della sua azienda**. E' consentita l'attribuzione dell'incarico ad una persona esterna all'azienda, anche in questo caso previo accertamento delle competenze tecniche e professionali richieste dalla legge sulla tutela della sicurezza.

Il **RSPP deve aver frequentato dei corsi di formazione** funzionali al ruolo da svolgere e deve essere in possesso di un attestato che dimostri di aver acquisito una specifica preparazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi.

Una delle caratteristiche di maggior rilievo del RSPP è quella di essere un soggetto che esercita una **funzione consultiva e propositiva**. In particolare:

- **rileva i fattori di rischio**, determina nello specifico i rischi presenti ed elabora un piano contenente le misure di sicurezza da applicare per la tutela dei lavoratori;
- **presenta i piani formativi ed informativi** per l'addestramento del personale;
- **collabora con il datore di lavoro** nella elaborazione dei dati riguardanti la descrizione degli impianti, i rischi presenti negli ambienti di lavoro, la presenza delle misure preventive e protettive e le relazioni provenienti dal medico competente, allo scopo di effettuare la **valutazione dei rischi aziendali**.

RLS

In base alla legge 626/1994 il **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)** è *la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro*.

Le novità introdotte dal **D.Lgs. 81/2008** hanno permesso di stabilire che all'interno di tutte le aziende si deve garantire la presenza di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, al quale va garantita dal datore di lavoro, la **formazione necessaria per gestire i rapporti con i lavoratori** per questioni che riguardano **la salute e la sicurezza sul lavoro**.

Il Rappresentante è eletto dai lavoratori, con diverse modalità, a seconda del numero di dipendenti occupati nell'azienda.

Le aziende che occupano **non più di 15 lavoratori**, votano il Rappresentante scegliendolo tra i dipendenti, mentre le aziende che contano **più di 15 lavoratori**, eleggono il Rappresentante per la sicurezza all'interno delle rappresentanze sindacali aziendali. Se l'azienda non dovesse disporre di questi organismi, il Rappresentante verrebbe scelto tra i lavoratori tramite la solita votazione.

Il numero dei Rappresentanti deve essere stabilito dalla **contrattazione collettiva**, ma se ciò non dovesse accedere **la legge predetermina il numero minimo di Rappresentanti** per la sicurezza che deve avere un'azienda in rapporto al numero di dipendenti:

- **1 rappresentante** con meno di 200 lavoratori;
- **3 rappresentanti** da 201 a 1000 lavoratori;
- **6 rappresentanti** con più di 1000 dipendenti.

Il RLS svolge tutta **una serie di compiti** molto importanti all'interno dell'azienda, volti a dimostrare un costante interessamento rispetto alla salute e alla sicurezza dei lavoratori. In base **all'art. 50 del D. Lgs. 81/2008**, il Responsabile deve:

- effettuare una **consultazione preventiva** in ordine alla valutazione dei rischi;
- **accedere ai luoghi di lavoro** in cui sono presenti dei rischi;
- dare un **parere sulla scelta degli addetti al servizio di prevenzione**, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- effettuare una **consultazione in merito all'organizzazione della formazione** e sulla designazione del RSPP e degli addetti in materia di lotta antincendio e primo soccorso;
- provvedere alla **ricezione delle informazioni e dei documenti aziendali** inerenti la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative ;
- provvedere a **promuovere, elaborare, individuare e attuare le misure di prevenzione** idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- poter **fare ricorso alle autorità competenti** (ASL, Direzione provinciale del lavoro e Autorità Giudiziaria) se ritiene che le misure di protezione e prevenzione dai rischi adottate dal datore di lavoro non sono idonee.

In ultimo, il datore di lavoro non può in nessun modo vietare al Rappresentante di svolgere le sue funzioni durante l'orario lavorativo e non può detrarre denaro dalla sua ordinaria retribuzione per il tempo dedicato a ricoprire questo ruolo.

Obblighi del lavoratore

La normativa che regola la sicurezza nei luoghi di lavoro individua nel **lavoratore** il soggetto che esercita **un'attività lavorativa alle dipendenze di un datore di lavoro** pubblico o privato, anche soltanto per imparare un mestiere, un'arte o una professione.

Affinché possa sussistere il rapporto di dipendenza, il lavoratore deve svolgere una prestazione subordinata che non si sostanzia soltanto in un dover rispettare le decisioni organizzative e funzionali, ma **è obbligato ad osservare scrupolosamente le norme poste a tutela dell'incolumità fisica di tutti i dipendenti dell'azienda**, e a servirsi degli strumenti e delle misure preventive messe a disposizione dall'azienda.

D'ora in avanti tutta la legislazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro sarà caratterizzata da un principio dominante: **il lavoratore è il primo garante della sicurezza in azienda**. Il suo comportamento unito al suo impegno a rispettare le modalità di esercizio di lavoro, osservando le norme sulla prevenzione e sicurezza, contribuiscono ad **assegnargli un ruolo attivo** all'interno di quella parte dell'organizzazione aziendale che si adopera costantemente per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori all'interno dell'azienda.

Questi principi sono stati dettagliatamente esposti nel **D.Lgs. 81/2008** tra gli obblighi fondamentali dei lavoratori, poiché ad essi spetta l'onere di occuparsi della propria salute e sicurezza e di quella degli altri soggetti che si trovano all'interno dell'azienda, stabilendo inoltre che **la responsabilità di eventuali azioni od omissioni ricade sempre sui lavoratori**.

Tra i doveri principali dei lavoratori, ricadono quelli di:

- **collaborare con il datore di lavoro**, all'osservanza degli obblighi posti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- **rispettare le norme** e le istruzioni che provengono dal datore di lavoro in materia di protezione;
- **utilizzare** in modo adeguato **le attrezzature** e i macchinari da lavoro, le sostanze tossiche, i mezzi di trasporto e i dispositivi di sicurezza;
- **adoperare** correttamente i **dispositivi** di protezione ;

- **segnalare** immediatamente al datore di lavoro qualsiasi eventuale **condizione di pericolo**, adoperandosi per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente;
- **non rimuovere** o modificare i **dispositivi di sicurezza**;
- **non agire autonomamente in operazioni** o manovre **che possono comportare dei rischi** per gli altri lavoratori;
- **prendere parte ai programmi formativi** e di addestramento predisposti dal datore di lavoro;
- **sottoporsi** periodicamente ai **controlli sanitari** presso il medico competente.

Rispetto alla **legge 626/1994** dunque, l'attuale Testo Unico ha introdotto delle novità particolarmente importanti per la figura del lavoratore. Oggi infatti viene risaltato il suo ruolo attivo, la sua partecipazione come persona direttamente impegnata nella gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro, e non più come accadeva in passato soltanto un esecutore di ordini e mansioni.

Pertanto il lavoratore, cooperando con il datore di lavoro, è chiamato a garantire un costante livello di sicurezza all'interno dell'azienda in cui lavora, adoperandosi direttamente ed immediatamente per **eliminare o per ridurre tutte le emergenze o i pericoli che si verificano** e che possono arrecare dei danni non solo ai dipendenti, ma a tutti i presenti all'interno dell'azienda.

Dispositivi di protezione e misure di sicurezza per i lavoratori

Il **D.Lgs. 81/2008**, costituendo una normativa sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, dedica ampio spazio alla trattazione **sull'uso delle attrezzature di lavoro e degli strumenti di protezione**. La normativa attualmente in vigore ha una portata generale, poiché si riferisce ai macchinari in generale, e mira a consentire al lavoratore di disporre di attrezzature di lavoro conformi ai requisiti richiesti dalla legge. In particolare, il Testo Unico in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro stabilisce che:

- **non è consentito rimuovere i dispositivi di sicurezza** e pulire, mantenere o riparare macchinari in moto o in movimento. Se ciò dovesse essere assolutamente necessario, colui che deve eseguire il lavoro deve dotarsi delle adeguate misure di protezione;
- **tutti i macchinari** e tutte le attrezzature presenti all'interno dell'azienda **devono essere periodicamente sottoposti a manutenzione ordinaria**;
- è assolutamente indispensabile **custodire e proteggere i componenti pericolosi** dei macchinari che possono generare pericoli di taglio, compressione ed espulsione violenta di materiale.

La persona responsabile di adeguare i macchinari e gli impianti alla normativa vigente è il **datore di lavoro**, il quale **deve anche effettuare una valutazione dei rischi** relativa all'utilizzo e all'efficienza delle attrezzature.

Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori le attrezzature necessarie per **far fronte alle emergenze che si verificano in azienda**, in modo da salvaguardare la salute di tutte le persone presenti all'interno degli spazi aziendali. Queste attrezzature sono destinate ad essere utilizzate in base alle direttive impartite dal datore di lavoro, il quale si adopera affinché siano sempre sottoposte a manutenzione, **allo scopo di preservarne l'integrità e la sicurezza**.

L'attenzione prestata dal datore di lavoro ed il controllo che esercita all'interno dei suoi locali deve riguardare anche **le postazioni dei lavoratori ed in particolar modo le posizioni che questi acquisiscono** mentre adoperano macchinari ed utensili che servono per svolgere la propria mansione. In questo caso tutti **gli strumenti utilizzati devono essere ergonomici**.

La legge che si occupa della tutela della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, dedica ampio spazio alla anche trattazione dei **dispositivi di protezione individuale (DPI)**.

L'argomento era già stato sviluppato dalla **legge 626/1994**, ma recentemente la revisione apportata dal **D.Lgs. 81/2008** ha leggermente modificato il concetto di DPI, definendolo una *qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciare la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo*.

Accanto a questa definizione, lo stesso Testo Unico in materia di sicurezza (art. 74, comma 2) elenca tutta una serie di altri dispositivi che non rappresentano i DPI:

- gli indumenti da lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore;
- le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio;

- le attrezzature di protezione individuale delle forze armate, delle forze di polizia e del personale del servizio per il mantenimento dell'ordine pubblico;
- le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto stradali;
- i materiali sportivi quando utilizzati a fini specificamente sportivi e non per attività lavorative;
- i materiali per l'autodifesa o per la dissuasione;
- gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi.

Il **datore di lavoro** è il soggetto obbligato per primo a fornire ai lavoratori tutti i dispositivi di protezione individuali opportuni ed indispensabili, dopo aver interpellato il responsabile del servizio prevenzione e protezione ed il medico competente.

L'utilizzo dei DPI deve però **costituire l'ultimo rimedio**, poiché in primo luogo in un'azienda occorre adottare tutte le misure idonee ad evitare i rischi o a ridurli attraverso l'utilizzo degli **strumenti appositi di prevenzione** messi a disposizione dal datore di lavoro.

I DPI devono essere **scelti seguendo dei criteri ben determinati** ad opera del datore di lavoro, il quale è tenuto ad **effettuare una valutazione dei rischi** anche per escludere la possibilità di adozione di altri mezzi di tutela, prioritari rispetto ai DPI, affinché i lavoratori non si trovino ad operare in situazioni di pericolo.

In base a questa valutazione le aziende decidono **quali requisiti devono avere i dispositivi** di protezione individuale per essere conformi ed adeguati ai rischi che i lavoratori devono affrontare.

Se la mansione da esercitare richiede di **utilizzare in concomitanza una serie di DPI**, tutti questi devono risultare adattabili l'uno con l'altro, inoltre su ogni dispositivo ci deve essere l'**attestazione CE** ed il numero della **norma EN** che il costruttore impiega per attestarne la conformità.

Anche il **lavoratore ha le sue responsabilità** e deve rispettare le norme che riguardano l'utilizzo dei DPI. Il D.Lgs. 81/2008 impone al dipendente: di servirsi di questi strumenti per la propria tutela in modo adeguato ed **in base alla formazione e all'addestramento ricevuti**, di non eseguire alcun tipo di modifica su di essi e di comunicare al datore di lavoro la presenza di possibili difetti.

Assistenza sanitaria in azienda: il medico competente

Nelle aziende in cui viene impiegato un certo numero di lavoratori è richiesta la **presenza del medico competente**, il quale viene nominato dal datore di lavoro allo scopo di svolgere **un'attività di sorveglianza sanitaria e di prestare collaborazione** a questi in occasione della valutazione dei rischi.

La funzione di medico competente è esercitata soltanto da persone in possesso di una delle seguenti **competenze**:

- oltre alla laurea in medicina è necessaria la specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori oppure in medicina legale;
- comprovato periodo di insegnamento in qualità di docente in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori o in tossicologia industriale, igiene industriale, fisiologia e igiene del lavoro, clinica del lavoro;
- aver svolto il ruolo di medico del lavoro all'interno di uno dei corpi delle Forze armate.

I medici che possono svolgere questo ruolo aziendale sono **inseriti nell'elenco dei medici competenti tenuto presso il Ministero della salute**, e sono obbligati a partecipare al programma di educazione continua in medicina.

L'attività di medico competente può essere prestata da un **professionista esterno**, cioè non alle dipendenze dirette del datore di lavoro, bensì **alle dipendenze di un'azienda o una struttura esterna pubblica o privata**, oppure in qualità di libero professionista. In caso contrario si tratterà di un medico che decide di essere un dipendente del datore di lavoro.

E' **obbligo del datore di lavoro** fornire al medico competente una struttura idonea ed attrezzata per lo svolgimento del proprio incarico, senza poter dare delle direttive e senza alcuna interferenza lavorativa. Inoltre in alcuni casi particolari, il medico può disporre che un lavoratore si sottoponga a **visite specialistiche e ad accertamenti diagnostici** per i quali il datore di lavoro deve sopportare i costi.

In alcuni **casi previsti dalla legge o su richiesta dei lavoratori** nelle ipotesi di necessità relative alla presenza di rischi lavorativi, il medico competente compie attività di **sorveglianza sanitaria**.

Questa attività riguarda tutta una **serie di visite** che il medico effettua nei confronti: dei futuri lavoratori (**visita preventiva**); dei lavoratori già avviati, con una precisa periodicità al fine di valutare il loro stato di salute e le conseguenze su di essi in seguito ad esposizione a particolari rischi (**visita medica periodica**); del singolo lavoratore qualora sia lo stesso lavoratore a farne richiesta e se il medico dichiara l'opportunità di effettuare la visita in relazione all'attività lavorativa svolta (**visita su richiesta**); dei lavoratori che

cambiano attività o mansione per accertarne l'idoneità alla nuova destinazione (**visita per cambio mansione**); del lavoratore che rientra al lavoro dopo un'assenza per malattia per un periodo superiore ai 60 giorni continuativi, per attestarne l'attitudine fisica alla riassunzione della mansione (**visita per ripresa del lavoro**). A queste si aggiungono gli accertamenti clinici totalmente a carico del datore di lavoro, che sono resi necessari sulla base di una valutazione del medico che riguarda i **rischi presenti in azienda**.

L'organo medico, dopo aver effettuato le predette visite, compie una **valutazione sullo stato psico-fisico del lavoratore** che sfocia in un **giudizio** che può essere: di piena idoneità, di idoneità parziale o temporale oppure di inidoneità totale o parziale.

Contro il giudizio del medico competente, un lavoratore può sempre presentare un **ricorso** all'organo di vigilanza competente per territorio, **entro 30 giorni dalla comunicazione** del giudizio.

Se non ci sono ostacoli, il datore di lavoro si attiene al giudizio del medico competente e adotta le eventuali misure che consentono al lavoratore di svolgere la propria attività con la minor esposizione ai rischi possibile, eventualmente anche destinando il lavoratore ad altre attività e mantenendo lo stesso trattamento economico.

IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Tra gli adempimenti sulla sicurezza sul lavoro, un importante compito che spetta al datore di lavoro è la **valutazione dei rischi** inerenti la sicurezza e la salute dei lavoratori, attraverso la quale viene redatto successivamente il **Documento per la Valutazione dei Rischi (DVR)**, che rappresenta un'importante attestazione di tutte le misure di prevenzione e protezione che sono state adottate all'interno dell'azienda per migliorare i livelli di sicurezza.

Il recente **D.Lgs. 106/2009** ha contribuito ad allargare la sfera di applicazione degli articoli **28 e 29 del D.Lgs. 81/2008** in materia di **valutazione dei rischi** presenti nei luoghi di lavoro.

L'oggetto della valutazione dei rischi deve ricomprendere tutte le fonti di pericolo dalle quali possono derivare dei danni alla salute dei lavoratori, soprattutto tenendo presente quelle categorie di lavoratori che a causa di un loro *status* devono essere considerati maggiormente bisognosi di tutele. E' questo il caso dei lavoratori collegati allo stress lavoro-correlato, delle lavoratrici in gravidanza, dei minori e di quelli che provengono da Paesi esteri.

Terminata la fase di valutazione, il **datore di lavoro redige il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, il quale, per legge, va registrato su un supporto informatico e deve contenere data certa e la firma: del datore di lavoro, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (**RSPP**), del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (**RLS**) e, se presente, del medico competente.

Gli elementi caratterizzanti il DVR sono:

- la **relazione** che prende in considerazione tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dai quali possono derivare dei danni ai lavoratori, contenente i parametri utilizzati per effettuare la valutazione dei rischi. Incaricato alla redazione della relazione è sempre il datore di lavoro, il quale oltre a valutare i rischi **predispone un piano di intervento** basato sulla prevenzione aziendale;
- l'**elenco degli strumenti** preventivi e protettivi e **dei dispositivi** di protezione individuali (**DPI**) per la tutela fisica dei lavoratori;
- la **pianificazione delle misure protettive** da adottare con il passare del tempo, per consentire di avere un costante ed elevato livello di sicurezza;
- l'**assegnazione** alle figure professionali specificamente formate del piano contenete i compiti attraverso i quali rendere operative le misure di sicurezza;
- l'**indicazione della nomina** del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e del medico competente eventualmente previsto;
- gli **incarichi** che prevedono una possibile esposizione ai rischi specifici da parte dei lavoratori dotati di comprovate competenze professionali, pregressa esperienza in mansioni analoghe e formazione ed addestramento appropriati.

La normativa di riferimento prevede anche che le **nuove aziende** debbano provvedere ad effettuare la valutazione dei rischi e ad elaborare tramite il datore di lavoro il DVR, **entro 90 giorni dall'inizio dell'attività di impresa**. Nonostante, normalmente, la figura di riferimento per l'elaborazione del documento venga indicata nel datore di lavoro, anche il RSPP ed il medico competente danno il loro contributo, dopo aver consultato il RLS.

Qualora, gli ambienti lavorativi o i processi produttivi aziendali dovessero subire delle variazioni, oppure gli infortuni subiti dai lavoratori dovessero essere frequenti e rilevanti, i soggetti precedentemente citati devono provvedere a **modificare o a sostituire** la precedente valutazione dei rischi e conseguentemente devono **aggiornare le misure di prevenzione** entro il termine di **30 giorni**.

La redazione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi (**DUVRI**), rappresenta una delle attività più importanti ed impegnative svolte dal **datore di lavoro**.

Questo documento è successivo all'attività di valutazione dei rischi presenti in un'azienda o in qualsiasi altro contesto lavorativo, e riproduce **un'attenta analisi di quelli che sono gli strumenti e le metodologie necessari ad evitare che i rischi rilevati si traducano in effettivi danni** per determinate tipologie di lavoratori.

Sicuramente il DUVRI deve contenere una valutazione dei rischi ai quali possono andare in contro le **lavoratrici in stato di gravidanza o le neomamme**, per le quali la legge prevede che esse non possano essere adibite a lavori pesanti o pericolosi, in conseguenza dello stato in cui si trovano.

In base a questo divieto, il datore di lavoro è obbligato a **cambiare la mansione alla lavoratrice**, ma se ciò non dovesse essere possibile, il servizio ispettivo territoriale deve provvedere ad esonerare dal lavoro la futura madre per i rimanenti mesi di gravidanza, più i sette mesi successivi al parto.

Un'ulteriore valutazione che deve compiere il titolare dell'impresa riguarda la possibilità che la **lavoratrice possa essere esposta a rischi specifici**, quali l'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, nel qual caso la futura madre deve essere destinataria di tutte le possibili **misure di prevenzione** esistenti per salvaguardare la propria salute e quella del nascituro. Se anche in questo caso, gli accorgimenti adottati non dovessero essere sufficienti, l'orario e le modalità di lavoro possono subire delle variazioni oppure essa potrà essere collocata a riposo dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro.

Le **diversità esistenti tra genere maschile e genere femminile** possono dar vita ad alcuni rischi ad un genere piuttosto che ad un altro, inoltre all'interno di una realtà aziendale le esigenze lavorative e di vita possono essere alquanto differenti tra i due sessi. La legge cerca tuttavia di garantire un **trattamento retributivo uguale a parità di mansioni**, promuovendo l'accesso indifferenziato ad alcune tipologie di incarichi, senza per questo voler destabilizzare gli equilibri familiari.

Purtroppo, però, capita che negli ambienti lavorativi si vengano a creare delle situazioni in cui un lavoratore può essere particolarmente privilegiato rispetto ad una sua collega, e questo va naturalmente a creare degli squilibri sia di ordine economico che psicologico.

Altro aspetto evidente è la differenza che si crea tra i lavoratori, a causa della **provenienza** di alcuni di essi **da Paesi extracomunitari**, non solo per questioni razziali, ma anche a causa della **diversità linguistica, religiosa, culturale**. In questi casi risulta di fondamentale importanza l'attuazione di misure informative rivolte a livellare quanto più possibile queste disuguaglianze, al fine di evitare il verificarsi di qualsiasi forma di rischio per mancanza di formazione e informazioni adeguate.

I **minori**, insieme alle lavoratrici incinta, rappresentano la **categoria "debole" dei lavoratori**, in quanto la loro giovane età, e quindi la loro inesperienza, può essere motivo di maggiore esposizione ai rischi. La legge prevede che questa tipologia di lavoratori sia particolarmente tutelata con apposite norme che **stabiliscono dei limiti nell'assegnazione di essi** durante i turni di notte, in ambienti in cui vengono utilizzati agenti o sostanze pericolose per l'organismo, oppure in cui è richiesta una certa abilità nel manovrare macchinari per il trasporto delle merci.

Anche i lavoratori che oltrepassano i **55 anni di età**, cioè quelli considerati **"maturi"**, hanno una normativa di riferimento, la quale punta sulla necessità di una **continua formazione professionale** per permettere a questi lavoratori di rimanere sempre aggiornati e pronti ai cambiamenti richiesti soprattutto dalle innovazioni tecnologici.