C.P.T. TORINO

COMITATO PARITETICO TERRITORIALE
DI TORINO E PROVINCIA

la valutazione dei rischi nelle costruzioni edili

MODELLI PER LA REDAZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI, PIANO OPERATIVO DI SICUREZZA E PIANO DI SICUREZZA SOSTITUTIVO

INAIL
DIREZIONE REGIONALE PIEMONTE

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Gli obblighi dei dirigenti sono identici, secondo le attribuzioni e competenze, a quelli previsti per il datore di lavoro.

2.4. Preposto

E' la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.
I preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze (art. 19), devono:

- sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei DPI e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro diretti superiori;
- verificare che soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono a un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza delle misure di controllo nelle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare prima possibile i lavoratori in caso di esposizione al rischio, nonché sulle disposizioni di protezione prese o da prendere;
- astenersi, salvo eccezioni motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi, delle attrezzature di lavoro e dei DPI, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, di cui venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- frequentare specifici corsi di formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro in relazione ai propri compiti, a cura del datore di lavoro (i contenuti sono gli stessi di quelli previsti per il dirigente). La formazione può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2008 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori. La formazione deve essere aggiornata periodicamente.

L'adeguata informazione e formazione dei preposti fa parte delle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro (art. 15).

2.5. Responsabile e addetti al servizio di prevenzione e protezione

Il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) è l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.
Esso può essere composto di una sola persona (RSPP) o di più persone, tra cui deve essere individuato il responsabile (RSPP e ASPP).
Il RSPP è la persona, in possesso delle capacità e dei requisiti professionali previsti dall'art. 32,

designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il SPP.
L'ASPP è la persona, in possesso delle capacità e dei requisiti professionali previsti dall'art. 32, facente parte del SPP.
La designazione di queste persone deve avvenire previa consultazione del RLS/RLST.
Le capacità e i requisiti professionali del RSPP e degli ASPP, interni o esterni, devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.
Per lo svolgimento delle funzioni di RSPP è necessario essere in possesso:

1. di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore;
2. di un attestato di frequenza a specifici corsi di formazione, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative;
3. di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, di ergonomia e stress da lavoro correlato, di organizzazione e gestione delle attività tecnico-amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e relazioni sindacali;
4. di un attestato di frequenza a corsi di aggiornamento da effettuarsi con cadenza almeno quinquennale.

Per lo svolgimento delle funzioni di ASPP è necessario essere in possesso:

1. di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore;
2. di un attestato di frequenza a specifici corsi di formazione, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative;
3. di un attestato di frequenza a corsi di aggiornamento da effettuarsi con cadenza almeno quinquennale.

I compiti del SPP sono relativi:

- all'individuazione dei fattori di rischio, alla loro valutazione e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- all'elaborazione, per quanto di competenza, delle misure di prevenzione e protezione oggetto della valutazione dei rischi e dei relativi sistemi di controllo;
- all'elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- al proporre programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- alla partecipazione alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica (art. 35);
- all'informazione dei lavoratori (art. 36).

I componenti del SPP sono tenuti al segreto sui processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.
I corsi previsti per i RSPP e gli ASPP devono rispettare quanto previsto dall'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano e successive modificazioni.
In base all'accordo, i percorsi di formazione delle due figure (RSPP e ASPP) sono suddivisi in tre moduli (A, B e C); per coloro che possono dimostrare esperienze e formazione pregresse è previsto l'esonero dalla frequenza di alcune parti del percorso formativo.
Il modulo A, corso generale di base, è comune a RSPP e ASPP e la durata è di 28 ore. Il modulo B, di specializzazione, comune a RSPP e ASPP, tratta la natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro, correlati alle specifiche attività lavorative; la durata per il settore delle costruzioni è pari a 60 ore. Il modulo C, di specializzazione per soli RSPP, riguarda la prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica, psico-sociale e da stress da lavoro correlato, di organizzazione e gestione delle attività tecnico-amministrative e di tecniche di comunicazione

in azienda e relazioni sindacali.
I corsi di aggiornamento per il settore delle costruzioni hanno una durata di 60 ore per i RSPP e di 28 ore per gli ASPP (macrosettore di attività Ateco 3).
Possono svolgere le funzioni di RSPP e di ASPP coloro che, pur non essendo in possesso del titolo di studio richiesto, dimostrino di aver svolto tali funzioni almeno da sei mesi alla data del 13 agosto 2003, previo svolgimento dei succitati corsi.
Sono esonerati dai moduli A e B i possessori di laurea in una delle classi indicate al comma 5 dell'art. 32.
Il datore di lavoro può organizzare il SPP all'interno dell'azienda o unità produttiva, o incaricare persone o servizi esterni. Nel settore edile il SPP interno è obbligatorio per le aziende industriali con oltre 200 lavoratori.
Il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del SPP nei casi previsti dall'Allegato II del D.Lgs. 81/2008; il caso relativo al settore edile, in genere, risulta essere quello inerente alle aziende artigiane e industriali fino a 30 lavoratori. In questo caso il datore di lavoro deve:

1. informare preventivamente il RLS/RLST;
2. frequentare corsi di formazione, di durata variabile da 16 a 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative; i contenuti e le articolazioni sono da definire con un accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano (fino alla pubblicazione dell'accordo, conserva validità la formazione effettuata ai sensi dell'art. 3 del D.M. del 16 gennaio 1997);
3. frequentare corsi di aggiornamento nel rispetto di quanto previsto dal succitato accordo.

I corsi di aggiornamento sono previsti anche per i datori di lavoro che abbiano svolto attività formative ai sensi dell'art. 3 del D.M. del 16 gennaio 1997 e per gli esonerati dalla frequenza dei corsi (gli esonerati sono i datori di lavoro che entro il 31 dicembre 1996 hanno deciso di svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione dei rischi e lo hanno comunicato all'organo di vigilanza).

2.6. Medico competente

E' un medico in possesso di specifici titoli e requisiti formativi e professionali (art. 38).
Il medico competente collabora con il datore di lavoro e il RSPP alla valutazione dei rischi a cui sono esposti i lavoratori dell'impresa.
Il medico competente è nominato dal datore di lavoro per effettuare la sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla normativa (ad esempio, per esposizione a rumore e vibrazioni oltre i valori d'azione, in presenza di rischi di patologie da sovraccarico biomeccanico dovuto alla movimentazione manuale dei carichi) e per tutti gli altri compiti previsti dal D.Lgs. 81/2008.
Il medico competente può essere: libero professionista, dipendente del datore di lavoro, dipendente o collaboratore di una struttura esterna privata o pubblica convenzionata con l'imprenditore; se è dipendente di una struttura pubblica l'incarico di medico competente è incompatibile con l'attività di vigilanza.
Per svolgere la funzione di medico competente è necessario essere in possesso di uno dei seguenti titoli o requisiti:

a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
b) docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in

tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;

c) autorizzazione ai sensi dell'art. 55 del D.Lgs. 277/1991 (comprende i laureati in medicina e chirurgia con almeno quattro anni di attività come medico del lavoro che hanno presentato una specifica richiesta presso gli assessorati regionali alla sanità);
d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.

Questi ultimi sono tenuti a frequentare adeguati percorsi formativi universitari da definire con apposito decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca di concerto con il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali: in tal caso coloro che, alla data del 15 maggio 2008, svolgano le attività di medico competente o dimostrino di avere svolto tali attività per almeno un anno nei tre anni antecedenti tale data, sono abilitati a svolgere le medesime funzioni. A tal fine sono tenuti a produrre alla Regione un'attestazione del datore di lavoro comprovante l'espletamento di questa attività.

Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente è anche necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina ai sensi del D.Lgs. 229 del 19 giugno 1999 e successive modificazioni e integrazioni, a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008. Almeno il 70% dei crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella disciplina "medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro".

I medici comunicano il possesso dei titoli e dei requisiti richiesti al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, che provvederà a inserire i loro nominativi nell'elenco dei medici competenti.

Gli obblighi principali del medico competente (art. 25) sono:

- collaborare con il datore di lavoro e con il SPP alla valutazione dei rischi, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso;
- programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria prevista dalla normativa attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- esprimere per iscritto il giudizio di idoneità, idoneità parziale (temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni), inidoneità temporanea o inidoneità permanente e darne copia al lavoratore e al datore di lavoro;
- istituire, aggiornare e custodire, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; la cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale presso il luogo di custodia concordato con il datore di lavoro;
- consegnare al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni definite dal D.Lgs. 196 del 30 giugno 2003, con salvaguardia del segreto professionale;
- consegnare al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio e fornirgli le informazioni necessarie relative alla sua conservazione;
- fornire informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività; fornire altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai RLS;
- informare ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta, rilasciare allo stesso copia della documentazione sanitaria;

- comunicare per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche previste dalla norma, al datore di lavoro, al RSPP e ai RLS i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria e fornire indicazioni sul loro significato per attuare le misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
- visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o con cadenza diversa stabilita in base alla valutazione dei rischi; l'indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel DVR.

Nei cantieri, la cui durata presunta dei lavori è inferiore ai 200 giorni lavorativi, e ove sia prevista la sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del D.Lgs. 81/2008, la visita del medico competente agli ambienti di lavoro con caratteristiche analoghe ad altri già visitati e gestiti dalle stesse imprese è sostituita o integrata, a giudizio del medico competente, con l'esame di piani di sicurezza relativi ai cantieri in cui svolgono la loro attività i lavoratori soggetti alla sua sorveglianza. In ogni caso, il medico competente visita almeno una volta all'anno l'ambiente di lavoro in cui svolgono la loro attività i lavoratori soggetti alla sua sorveglianza.
E' opportuno che i rapporti tra l'impresa e il medico competente avvengano in forma scritta e che il medico, qualora appartenente a una struttura sanitaria complessa, sia sempre univocamente identificabile e sia responsabile di tutta l'attività svolta.

2.7. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

E' la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro.
Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il RLS è di norma eletto direttamente dai lavoratori tra i dipendenti dell'azienda oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o di comparto produttivo (RLST).
Il RLST esercita le competenze del RLS in tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza in cui non sia stato eletto o designato il RLS.
Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda; in assenza di queste ultime il rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.
Il RLS non può subire pregiudizio per la sua attività e a esso sono dovute le stesse tutele previste per le rappresentanze sindacali.
L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina a RSPP e ASPP.
Il contratto collettivo nazionale e i contratti integrativi provinciali degli edili contengono le indicazioni in merito alle modalità di elezione, designazione e di svolgimento delle attività di RLS e RLST.
Per la formazione del RLS è previsto un corso di 32 ore. L'aggiornamento periodico, previsto dal D.Lgs. 81/2008, è di almeno quattro ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e otto ore annue per le imprese con più di 50 lavoratori; le modalità di svolgimento dell'aggiornamento periodico sono individuate dalla contrattazione collettiva nazionale.
La formazione dei RLST deve avere una durata minima di 64 ore iniziali e di otto ore di aggiornamento annuale.
Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi adeguati per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà

riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati relativi agli infortuni contenuti in applicazioni informatiche.
Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del DVR dell'impresa, anche su supporto informatico, da consultare esclusivamente in azienda. Egli è tenuto al rispetto delle disposizioni del Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. 196 del 30 giugno 2003) e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR, nonché al segreto sui processi lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.
In base al D.Lgs. 81/2008 le attribuzioni del RLS (art. 50) sono:

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 in merito alla designazione del RSPP/ASPP e del medico competente, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro;
d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione (art. 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 e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e 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'art. 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;
j) partecipa alla riunione periodica (art. 35);
k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
m) 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.

Una volta all'anno o in occasione di significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del RLS chiedere la convocazione di un'apposita riunione (art. 35).

2.8. Lavoratori incaricati della gestione delle emergenze

Sono i lavoratori designati dal datore di lavoro all'interno dell'azienda, previa consultazione del RLS, per svolgere specifici compiti operativi connessi all'attività di prevenzione e di emergenza, quali:

- prevenzione incendi (gestione e controllo delle attività programmate per evitare l'insorgere del rischio incendio),
- lotta antincendio (interventi atti a evitare o limitare le conseguenze di un incendio),