**S.I.R.S.**Servizio Informativo  
Rappresentanti  
dei Lavoratori alla SicurezzaProvincia di Bologna  
Comune di Bologna  
Azienda USL di Bologna  
INAIL di Bologna  
Direzione Provinciale del Lavoro di Bologna  
CGIL CISL UIL di BolognaPROVINCIA DI  
BOLOGNAANNO 13 - NUMERO 4  
LUGLIO  
AGOSTO 2013

# articol

**19**

BOLLETTINO DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE DELLA RETE DI RLS DELLE AZIENDE DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

## Le novità su semplificazione e lavoro

di *Lucani Schiavo e Maria Capozzi*

Nelle ultime settimane, il Governo ha emanato due Decreti Legge che contengono novità in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Si tratta, in particolare, del D.L. n. 69 del 21 giugno 2013 "Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia" (Decreto del Fare) e del D.L. n. 76 del 28 giugno 2013 "Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione..." (Pacchetto Lavoro). Si riportano di seguito alcuni dei punti più significativi.

### Decreto del Fare

#### Decreto Legge 21 giugno 2013 n. 69

Il Decreto è in vigore dal 22 giugno, però, molte norme saranno operative solo dopo i previsti Decreti Interministeriali o dopo l'esame in sede di Conferenza Stato-Regioni (CSR).

#### Art. 31

##### Semplificazioni in materia di DURC

L'intervento correttivo allunga la durata di validità del documento portandola a 180 giorni. La validità del documento di regolarità è estesa a tutte le stazioni appaltanti e agli aggiudicatari.

#### Art. 32

##### Semplificazioni di adempimenti formali

L'articolo introduce modifiche all'art. 26 commi 3 e 3 bis del D.Lgs 81/2008, in materia di DUVRI.

Viene eliminato l'obbligo del datore di lavoro committente di elaborare il DUVRI nei settori di attività a basso rischio infortunistico "individuando... un proprio incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali, tipiche di un preposto, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere a tali cooperazione e coordinamento."

I settori di attività a basso rischio saranno individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali da adottare, sentita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e

previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni, sulla base di criteri e parametri oggettivi desunti dagli indici infortunistici di settore dell'INAIL.

Inoltre, l'area di esenzione dall'obbligo del DUVRI è estesa ai "lavori o servizi la cui durata non è superiore ai dieci uomini-giorno, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI".

Per uomini giorno si intende "l'entità presunta dei lavori, servizi e forniture rappresentata dalla somma delle giornate di lavoro necessarie all'effettuazione dei lavori, servizi o forniture considerata con riferimento all'arco temporale di un anno dall'inizio dei lavori."

Si opera un ulteriore intervento sulle nuove procedure standardizzate di valutazione dei rischi (art. 29, comma 5 del d.lgs. n. 81/2008) per le micro imprese (datori di lavoro fino a 10 dipendenti). Le procedure standardizzate sono entrate in vigore dal 1 giugno 2013. Il D.L. reintroduce la possibilità di autocertificazione, esclusivamente, per le imprese che operano nei settori a basso rischio infortunistico, individuati con il previsto Decreto Ministeriale.

Per quanto attiene alla formazione, per evitare duplicazioni di attività formative si prevede che, nelle ipotesi di sovrapposizione tra i contenuti di diversi corsi, sia riconosciuto ai partecipanti (dirigenti, preposti, lavoratori, RLS, RSPP-ASPP) "un credito formativo per la durata e per i contenuti della formazione o dell'aggiornamento corrispondenti erogati."

Da sottolineare, per la rilevanza del tema, la previsione di un intervento di "semplificazione" degli adempimenti nell'ambito dei cantieri temporanei e mobili.

Con Decreto Interministeriale Ministero Lavoro/Infrastrutture saranno individuati modelli semplificati di redazione del PSC e del POS.

Sommar

- 1** Le novità su semplificazione e lavoro  
di *Lucani Schiavo e Maria Capozzi*
- 2** La procedura standardizzata per la valutazione dei rischi  
di *Adriano Albonetti*
- 4** Quesito sulla formazione di attrezzature specifiche  
di *Leopoldo Magelli*

**Art. 35**

**Misure di semplificazione per le prestazioni lavorative di breve durata**

Il Decreto legge interviene anche sulla regolamentazione dei rapporti di lavoro "di breve durata", introducendo misure di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria.

Per lavoro di breve durata si intendono "le prestazioni che implicano una permanenza del lavoratore in azienda per un periodo non superiore a cinquanta giornate lavorative nell'anno solare di riferimento."

Sarà un Decreto Interministeriale (Ministero Lavoro/Ministero Salute) a determinare i contenuti della semplificazione, nel rispetto dei principi generali dettati dagli artt. 36/37/41 del D.Lgs 81/2008 e individuando le attestazioni idonee per ritenere assolti gli obblighi in esame da parte del datore di lavoro o da altri datori di lavoro, nei confronti del lavoratore, nel corso dell'anno solare.

**Art. 42**

**Soppressione certificazioni sanitarie**

Sono soppresse alcune certificazioni sanitarie attestanti l'idoneità psico-fisica per l'accesso all'impiego pubblico e privato. Da segnalare, per rilevanza, l'abrogazione della certificazione di idoneità, *limitatamente alle lavorazioni non a rischio*, per l'assunzione degli apprendisti e dei lavoratori minorenni.



**Pacchetto Lavoro**

**Decreto Legge n. 76 del 28 giugno 2013**

Le novità più rilevanti per i RLS sono contenute nell'articolo 9:

- Sono rivalutate le sanzioni penali ed amministrative previste dal D.Lgs 81/2008. La rivalutazione è pari al 9,6% e decorre dal 1 luglio.
- Si dispone l'obbligo di depositare presso le Direzione Territoriale Lavoro i contratti aziendali che contengono deroghe alla disciplina legale e alla contrattazione collettiva in alcune materie (ad esempio: orario di lavoro, solidarietà negli appalti, lavoro a termine, somministrazione, impianti audiovisivi, ecc). ■

## La procedura standardizzata per la valutazione dei rischi

Un modello di riferimento da integrare nel processo di gestione della prevenzione aziendale

di Adriano Albonetti

Con la pubblicazione del D.I. 30/11/12 viene emanata la Procedura Standardizzata per la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 6, comma 8, lettera f) e dell'art. 29, comma 5 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Scopo della Procedura Standardizzata è indicare il "modello di riferimento sulla base del quale effettuare la valutazione dei rischi e il suo aggiornamento, al fine di individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione ed elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza".

I datori di lavoro delle imprese che occupano fino a 10 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi secondo tale procedura e non potranno più avvalersi della autocertificazione. Sono escluse dalla possibilità le aziende industriali a rischio rilevante, le centrali termoelettriche, le aziende con impianti ed installazioni nucleari, le aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni. Anche alle aziende fino a 50 lavoratori è concesso di effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle Procedure Standardizzate con ulteriori esclusioni nel caso si svolgano attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni, mutageni, connessi alla esposizione all'amianto. I contenuti operativi di tale modello sono finalizzati a rendere più efficienti ed efficaci i processi di valutazione del rischio lavorativo e più in generale di gestione della prevenzione aziendale. Infatti, integrando la legge vigente, la procedura standardizzata si pone l'obiettivo primario di fornire il corretto percorso metodologico per individuare, nel modo più efficace possibile, le Misure di Prevenzione e Protezione Aziendali necessarie e sufficienti alla tutela della salute di tutti i rischi lavorativi, per integrarsi con le successive fasi di adozione, controllo e miglioramento.

La Procedura Standardizzata è caratterizzata da almeno 3 requisiti fondamentali: a) **idoneità e completezza** del modello rispetto ad ogni dimensione aziendale, comparto produttivo, specificità dei lavoratori; b) **sinteticità** del documento di valutazione dei rischi, c) **utilizzabilità "diretta"** del documento nella adozione, controllo e miglioramento delle misure. Si entra nel merito di tali caratteristiche.

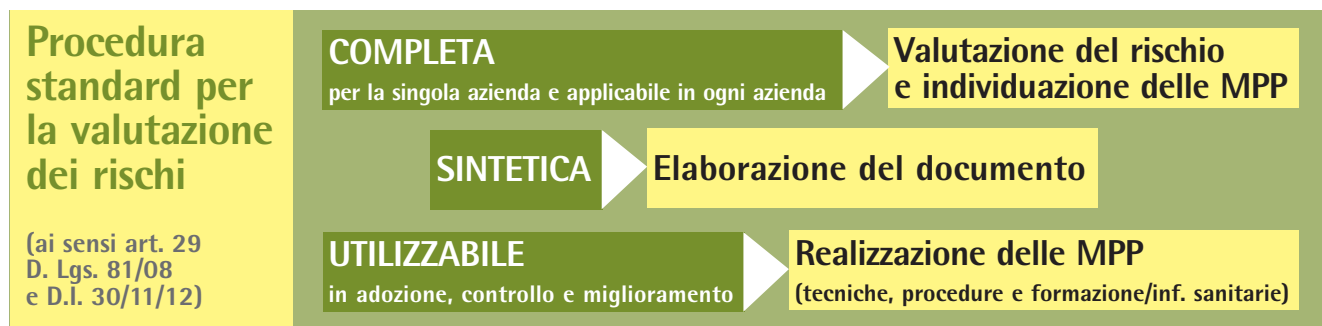
a) **Idoneità e completezza** del processo di valutazione dei rischi lavorativi aziendali. Tale procedura rappresenta la prima emanazione legale del processo generale di valutazione del rischio da adottarsi ai sensi del D.Lgs. 81/08. Infatti, fino ad oggi, la legge non forniva indicazioni sul processo generale da seguire per la valutazione dei rischi aziendali, lasciando spazio alla libera adozione di processi e fasi diversificati. A tal

fine la Procedura Standardizzata, recependo le indicazioni della Comunità Europea elaborate in concomitanza dei recepimenti della Direttiva 89/391 CEE, (peraltro già assunte come riferimento nelle linee guida pubblicate dalle Regioni dopo l'emanazione del D.Lgs. 626/94), è articolata in 4 passi fondamentali.

1. **Descrizione dell'azienda e delle lavorazioni, consistente in una sintetica caratterizzazione dell'azienda** (ragione sociale, soggetti della prevenzione, processi produttivi).
2. **Individuazione dei pericoli** presenti in azienda, consistente nell'indispensabile identificazione dei pericoli e apposizione di crocette su un modulo preconstituito.

zione sintetica, del processo di valutazione in grado di ricondurre l'utilizzatore alle fonti (es. supporti, profili di rischio per comparto, ecc.), agli strumenti, ai dati utilizzati ed essere strumento di pianificazione. Il punto finale strategico del documento è il modulo 3 con la descrizione delle misure di prevenzione e protezione individuate, direttamente utilizzabile nelle fasi di gestione e miglioramento.

c) Per quanto riguarda l'**utilizzabilità "diretta"** di tale documento nel processo di gestione della prevenzione aziendale, si evidenzia che la procedura permette di organizzare le misure di prevenzione e protezione per mansione (omogenea)



3. **Valutazione dei rischi associati ai pericoli individuati e identificazione delle misure di prevenzione e protezione attuate.** In tale passo la procedura si articola in pericoli normati in modo specifico dalla legge (es. fisici, chimici, biologici, atmosfere esplosive) e pericoli non normati in modo specifico. Per questi ultimi viene fornita l'indicazione di utilizzare "criteri basati sull'esperienza e conoscenza dell'azienda e, ove disponibili, sui dati desumibili da registro infortuni, indici infortunistici, dinamiche infortunistiche, profili di rischio, liste di controllo, norme tecniche, istruzioni di uso e manutenzione, ecc.". La semplificazione operativa di tale passo può concretizzarsi nell'utilizzo dei profili di rischio per settore già disponibili (es. Inail, Eber, Ebam, ecc.), pubblicati a vari livelli anche se ad oggi una parte di essi necessitano di aggiornamenti.

4. **Definizione del programma di miglioramento.** Tale passo, peraltro già previsto nei D. Lgs. 626/94 e D.Lgs. 81/08, rappresenta la "spinta propulsiva" della gestione della prevenzione aziendale consistente nella individuazione delle misure per migliorare nel tempo i livelli di sicurezza. A tal fine può sembrare superfluo ricordare che al pari di ogni processo produttivo, il processo di gestione della prevenzione ad esso associato è soggetto ai cambiamenti che il datore di lavoro deve gestire (in modo formale o informale), finalizzandolo al miglioramento continuo. A tale passo sono interessate, a vari livelli, tutte le tipologie produttive, specialmente quelle nelle quali, a fronte di attrezzature e impianti già conformi alla norma, gli aspetti procedurali e formativi (non univocamente individuabili) rappresentano un elemento determinante per la gestione del rischio lavorativo.

b) La **sinteticità** del documento di valutazione dei rischi si concretizza nella compilazione di 3 moduli inseriti come parte integrante della procedura standardizzata. In analogia con la normativa di settore, si ricorda che un documento di valutazione del rischio efficace deve comprendere una rela-

e per tipologia (misura Tecnica, Organizzativa, Procedurale, Formazione/Informazione, Sanitaria).

Ciò permette, nella maggior parte dei casi, l'individuazione diretta degli adempimenti a carico di ciascun lavoratore senza particolari estrapolazioni grafiche o documentali. Inoltre, ai fini gestionali, la procedura può essere integrata con strumenti operativi, derivabili dai supporti/profilo di rischio, che agevolano la formalizzazione sintetica di importanti obblighi aziendali anche nelle piccole aziende (es. registrazione della formazione/addestramento interno, modello per la costruzione di una semplice procedura lavorativa).

In conclusione si ritiene che il contenuto della Procedura Standardizzata rappresenti un fondamentale momento culturale e operativo per tutti i soggetti della prevenzione, idoneo a concretizzare l'*individuazione* e la *gestione* delle Misura di Prevenzione e Protezione sia nelle piccole aziende che in quelle di maggiori dimensioni (comprese quelle per le quali, ad oggi, la legge non ne prevede l'applicazione). Tale modello rappresenta un riferimento formalizzato in grado di conferire all'RLS e al singolo lavoratore una maggiore autorevolezza nel confronto con il datore di lavoro: sia sulla completezza ed efficacia generale del processo aziendale adottato, sia sulle particolari misure di prevenzione e protezione concretamente adottate e sulla loro gestione.

È peraltro evidente che un'applicazione efficace di tale di tale processo standardizzato, essendo la prevenzione una tematica complessa, come per tutte le tematiche complesse, può avvenire solo in presenza di una buona conoscenza della materia da parte dei differenti attori coinvolti.

A tal fine è necessario che i programmi di formazione (in particolare per Datori di Lavoro/RSPP, RLS) siano orientati non solo agli aspetti tecnici preventivi o documentali sui singoli rischi ma anche agli aspetti pratici di *redazione e operatività* del documento di valutazione dei rischi nella organizzazione e gestione della prevenzione aziendale. ■

## Quesito sulla formazione di attrezzature specifiche

di Leopoldo Magelli

**I**l quesito verte sui tempi di entrata in vigore della normativa sulla formazione “abilitante” per gli operatori addetti all’uso di attrezzature di particolare pericolosità e complessità (definita dall’accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012), di cui si è ampiamente parlato in un recentissimo numero di Articolo 19.

Il quesito è il seguente:

**“Quando ho espresso alla mia azienda dubbi sulla conformità dell’iter formativo dei nuovi operatori ai carrelli elevatori rispetto all’accordo Stato-Regioni sulla formazione abilitante per gli addetti a questo tipo di attrezzature, mi è stato risposto che l’accordo entrerà in vigore solo nel 2015. E’ vero?”**

Risposta:

**No, non è assolutamente vero.**

Infatti, se esaminiamo l’accordo, esso precisa che:

- l’accordo entra in vigore dopo 12 mesi dalla sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale; dal momento che tale pubblicazione è avvenuta in data 12 marzo 2012, l’accordo è entrato pienamente in vigore da circa due mesi, ovvero il 12 marzo 2013;
- nell’accordo si prevedeva espressamente che (punto 12, Norme transitorie): “i lavoratori che all’entrata in vigore dell’accordo sono incaricati dell’uso delle attrezzature devono effettuare i corsi entro 24 mesi dalla sua entrata in vigore”;
- quindi i lavoratori che al 12 marzo 2013 erano già addetti all’uso di tali attrezzature devono essere formati, secondo le modalità indicate dall’accordo, entro il 12 marzo 2015: pertanto tale data non è assolutamente quella in cui inizia a valere l’obbligo, bensì quella limite entro la quale i lavoratori già addetti (a marzo di quest’anno) all’uso di quelle attrezzature devono aver **completato** i corsi e **superato** le verifiche;

- per quel che riguarda i lavoratori che dal 12 marzo 2013 in poi saranno adibiti ex-novo all’uso di queste attrezzature, appare evidente che, essendo la normativa già pienamente in vigore, dovranno effettuare i corsi e superare le verifiche prima di essere adibiti alla mansione che prevede l’uso di tali attrezzature: cioè, per loro non vale il posticipo al 12 marzo 2015 del termine entro cui effettuare i corsi che, lo ripetiamo, vale solo per chi al 12 marzo 2013 era già incaricato dell’uso di tali attrezzature, ovvero operativo a tutti gli effetti;
- infine, si ricorda che una recente circolare ministeriale (Ministero del Lavoro, 11 marzo 2013) prevede che il conseguimento della specifica abilitazione è necessario anche in caso di uso saltuario od occasionale delle attrezzature stesse. ■

