

I sistemi di gestione in Francia, Germania, Spagna, Gran Bretagna e Stati Uniti

Rapporto sicurezza sul lavoro cinque normative a confronto

di **Gabriella Magri, Stefano Bergagnin, Carlo d'Aprile, Leonardo Rizzuti, Federico Serri**,
con la partecipazione della Commissione sicurezza della Federazione degli ordini ingegneri aderenti
della regione Emilia Romagna coordinata da **Felice Monaco; Gaetano Fede, CNI**

Alla fine del 2011 è nato un progetto di ricerca della Commissione sicurezza della Federazione degli ordini degli ingegneri dell'Emilia Romagna i cui principali obiettivi erano la comparazione tra il ruolo e i requisiti professionali dell'ingegnere che si occupa di sicurezza, nei diversi paesi europei coinvolti; la comparazione tra le normative di recepimento delle direttive quadro europee nei paesi coinvolti. Il progetto è stato suddiviso in due parti di cui la prima, già completamente svolta (vedere articolo su *Ambiente&Sicurezza*, n. 22/2012) era riferita in particolare alla direttiva cantieri 92/57/Cee e ha visto la partecipazione di partner istituzionali provenienti dalla Francia, dalla Germania, dalla Gran Bretagna e dalla Spagna. La seconda parte, conclusasi nell'estate 2015, si è riferita in particolare alla direttiva quadro Ce 89/391/Ce relativa alla sicurezza negli ambienti di lavoro; si sono confrontate le applicazioni della norma in Francia, in Germania, in Spagna e in Gran Bretagna, analizzando, inoltre, anche lo stato dell'arte negli Stati Uniti. Presentazione della ricerca: 60° Congresso nazionale degli ingegneri di Venezia, in occasione dei lavori delle commissioni tecniche, e Giornata nazionale della sicurezza organizzata dal CNI.

SICUREZZA - AMBIENTI DI LAVORO - NORMATIVE

Francia

La Francia vanta una tradizione di grande attenzione ai temi della sicurezza già dal 1841 (emanazione di disposizioni relative al lavoro minorile). Da allora le norme e le leggi in materia sono state sempre più frequenti fino ad arrivare all'attuale Codice del lavoro (CT - Code du Travail).

Il CT affronta in modo corale tutte le tematiche della sicurezza, come per l'Italia il D.Lgs. n. 81/2008. Si ritrovano tutti i principi cardine della direttiva europea, quali per esempio: gli obblighi dei datori di lavoro verso i dipendenti attraverso la formazione e le buone prassi; la consultazione e il dialogo con i dipendenti e/o con agenzie esterne all'azienda (medicina del lavoro, fondo di sicurezza sociale, di ispe-

zione lavoro ecc.). La similitudine con la legislazione italiana è notevole sia in termini di obblighi sia di misure generali di tutela che di valutazioni di rischio.

Si è notato, invece, uno scostamento tra i due paesi, relativamente alla partecipazione alle politiche aziendali di sicurezza sia per quanto riguarda la partecipazione dei lavoratori che delle compagini più rappresentative.

La Francia attribuisce grande importanza a questo aspetto formalizzando una "rete" di consultazioni.

Entrando in un maggior dettaglio, l'articolo L. 4121-1 (CT) stabilisce che il datore di lavoro adotta le misure necessarie per garantire la sicurezza e proteggere la salute fisica e mentale dei lavoratori.

Queste misure comprendono:

- azioni preventive dei rischi professionali e della complessità del lavoro;
- azioni d'informazione e di formazione;
- predisposizione di un'organizzazione e di mezzi adeguati.

Il datore di lavoro vigila sul mantenimento di queste misure tenendo conto degli eventuali cambiamenti; deve, inoltre, ricercare il miglioramento delle situazioni esistenti.

La legge n. 2011-867 del 20 luglio 2011 (relativa all'organizzazione della medicina del lavoro) indica come il datore di lavoro può gestire la salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, designando alcuni lavoratori a occuparsi delle attività di protezione e prevenzione dei rischi professionali dell'impresa.

Questi lavoratori beneficiano di una formazione specifica (L. 46 M-14 a L. 4614-16 CT).

In alternativa, se l'organizzazione aziendale non lo consente, il datore di lavoro può fare appello, dopo parere del *Chsct* (Comitato d'igiene, di sicurezza e delle condizioni di lavoro), a esperti in prevenzione dei rischi professionali:

- appartenenti al "servizio di salute del lavoro *interimprese*" al quale aderisce;
- registrati presso l'autorità amministrativa (per esempio l'Iprp),
- presenti negli elenchi del servizio di prevenzione delle "casce di sicurezza sociale", dell'Istituto nazionale di ricerca e di sicurezza (*Inrs*), all'Organismo professionale di prevenzione dell'edificio e dei lavori pubblici (*Oppbtp*) e alla *Anact* (art. L. 4644-1 CT).

Principali obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro garantisce personalmente la rigorosa applicazione delle regole relative alla sicurezza e alle condizioni di lavoro nell'ambito della sua impresa; regole che vengono pubblicate nel regolamento interno a disposizione dei lavoratori dipendenti. Non può mai adottare misure suscettibili di compromettere la salute e la sicurezza dei lavoratori dipendenti; inoltre, è obbligato ad adottare tutte le disposizioni e dare le istruzioni, necessarie per permettere ai lavoratori, in caso del pericolo grave e imminente, di fermare la loro attività

e mettersi in sicurezza lasciando immediatamente il luogo di lavoro (art. L. 4132-5 CT).

Il datore di lavoro deve, inoltre:

- redigere una *scheda individuale d'esposizione al rischio per ogni lavoratore dipendente*;
- *negoziare un accordo* (d'impresa, di gruppo o di ramo) o stabilire un *piano d'azione sulla prevenzione dei rischi* (per le imprese di più di 50 lavoratori dipendenti).

Il datore di lavoro deve arrivare a risultati concreti nel quadro dei suoi obblighi di sicurezza.

Le iniziative più frequenti che deve prendere sono:

- *l'analisi degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*: il tipo di incidenti, i settori maggiormente interessati, il tipo di malattie, il numero di giorni di assenza dal lavoro, il tasso di gravità ecc.;
- *l'analisi dei rischi di incidenti in itinere* in funzione della mobilità di una categoria di personale: conducenti di lavori, magazzinieri, tecnici, fattorini, riparatori, operai addetti ai traslochi ecc.;
- *la predisposizione di un Chsct* (Comitato d'igiene, di sicurezza e delle condizioni di lavoro) (aziende con più di 50 lavoratori dipendenti), incaricato di controllare la prevenzione e la sicurezza nell'impresa; o di personale formato alla sicurezza (con meno di 50 lavoratori dipendenti) (art. L. 4644-1 CT);
- *l'informazione ai lavoratori sui rischi ai quali sono esposti*, la segnaletica e le procedure di sicurezza (mezzi di prevenzione, organizzazione degli aiuti, mezzi d'allarme, numeri di chiamata ecc.);
- *la formazione alla sicurezza* per qualsiasi nuova assunzione, per i tirocinanti o lavoratori a tempo parziale, e altresì, per ogni lavoratore dipendente che cambia posto o modalità di lavoro (indipendentemente dalla natura o la durata della funzione da occupare);
- *valutare i rischi ed elaborare la sua politica di prevenzione* in concertazione con il *Chsct* o, in caso contrario, i delegati del personale e il medico del lavoro;
- organizzare un *controllo medico* dei lavoratori dipendenti (esame medico d'assunzione, visita periodica, modifica del posto di lavoro, particolari esposizioni ecc.);
- si rivolge e si lascia consigliare dai *partner*

Tabella 1

ITALIA	FRANCIA
D.Lgs. n. 81/2008 Art. 15 - Misure generali di tutela	Code du Travail Art. L. 4121-2
<p>1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:</p> <p>a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;</p> <p>b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;</p> <p>c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;</p> <p>d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;</p> <p>e) la riduzione dei rischi alla fonte;</p> <p>f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;</p> <p>g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;</p> <p>h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;</p> <p>i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;</p> <p>l) il controllo sanitario dei lavoratori;</p> <p>m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;</p> <p>n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;</p> <p>o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;</p> <p>p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;</p> <p>q) le istruzioni adeguate ai lavoratori;</p> <p>r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;</p> <p>s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;</p> <p>t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;</p> <p>u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;</p> <p>v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;</p> <p>z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.</p> <p>2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - evitare i rischi e combatterli alla fonte (prevenzione il più a monte possibile, concezione e sistemazioni dei luoghi e dei posti di lavoro, organizzazione del lavoro, influenza dei fattori ambientali, esposizione degli agenti pericolosi per la salute...); - valutare i rischi che non possono essere evitati (secondo la natura delle attività dello stabilimento; rischi da rinviare nel documento unico i); - adattare il lavoro all'uomo (concezione dei posti, scelta delle attrezzature di lavoro, dei metodi di lavoro e di produzione, dei modi operativi e dei luoghi allo scopo in particolare di limitare il lavoro monotono ed il lavoro e ridurre gli effetti di questi sulla salute); - tenere conto dello stato d'evoluzione della tecnica (mezzi di prevenzione in fase con le evoluzioni); - sostituire ciò che è pericoloso con ciò che è meno pericoloso o che non lo è; - progettare la prevenzione (in modo integrale e coerente con le attività della azienda, la tecnologia, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori ambientali, in particolare i rischi legati alle molestie morali); - adottare misure di protezione collettiva prioritariamente sulle misure di protezione individuale (utilizzo degli equipaggiamenti di protezione individuale in complemento o in mancanza di una protezione collettiva efficace); - dare istruzioni adeguate ai lavoratori (informazioni necessarie per l'esecuzione del lavoro in condizioni di sicurezza ottimali, in una buona comprensione dei rischi ai quali sono esposti)...

istituzionali della prevenzione come: la *Car-sat* (Cassa generale di sicurezza sociale nei *Dom*), il Servizio di sanità del lavoro, l'Ispettorato del lavoro, il Servizio prevenzione del *Sdis*, l'*Anact*, la *Oppbtp*, la Camera del lavoro ecc.

Si elencano i principali rischi da valutare; è evidente la similitudine con la legge italiana:

- la *valutazione dei rischi professionali*: identificazione dei rischi, gerarchizzazione dei rischi e mezzi di prevenzione in relazione, redazione di un documento unico che racchiuda tutte le valutazioni;
- la prevenzione dei *rischi legati all'attività fisica*: analisi dei problemi d'ergonomia, disordini muscoloscheletrici (Tms), gesti e posizioni, peso dei carichi sollevati, movimenti ripetitivi e forzati, lavoro su videoterminale, vibrazioni meccaniche ecc.;
- la prevenzione dei *rischi legati alle dipendenze*: alcool, droghe, medicine psicoattive, tabagismo ecc.;
- la prevenzione dei *rischi legati agli agenti Cmr* (cancerogeni, mutageni o tossici per la riproduzione);
- la prevenzione dei *rischi legati alle temperature ambientali*;
- la prevenzione dei *rischi legati all'amianto*;
- la prevenzione dei *rischi biologici e contagiosi*;
- la prevenzione dei *rischi legati al rumore*;
- la prevenzione dei *rischi chimici*;
- la prevenzione dei *rischi elettrici*;
- la prevenzione dei *rischi legati alle attrezzature di lavoro*;
- la prevenzione dei *rischi d'esplosione e ATEX*;
- la prevenzione dei *rischi legati alle radiazioni ionizzanti e alle irradiazioni ottiche artificiali*;
- la prevenzione dei *rischi legati ai viaggi di affari*: aggressione, furto, terrorismo, mazzette ecc.;

... e via dicendo.

Il datore di lavoro può delegare i suoi poteri a un collaboratore, alla direzione Risorse umane, al responsabile della sicurezza ecc.; la persona che beneficia di una delega di potere (chiara e precisa) deve dimostrare di avere competenza nel campo della sicurezza del lavoro, di avere un'autorità reale e di disporre dei mezzi necessari per svolgere la sua missione.

Misure generali di tutela

Sono molto simili a quelle italiane di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2008 le misure di tutela previste dall'art. L. 4121-2 CT (vedere *Tabella 1*).

Principali obblighi dei lavoratori

Il lavoratore deve attenersi alle istruzioni impartitegli dal datore di lavoro e, in particolare, prestare attenzione alle condizioni di funzionamento delle attrezzature di lavoro, dei mezzi di protezione, delle sostanze e preparazioni pericolose ecc.

Nelle *imprese sottoposte nel regolamento interno* (cioè con almeno 20 lavoratori dipendenti) spetta a ogni lavoratore prendersi cura della propria salute e della propria sicurezza, così come di quella delle altre persone interessate dai suoi atti o dalle sue manchevolezze sul lavoro, in funzione della sua formazione e secondo le sue capacità (art. L. 4122-1 CT). Qualsiasi inadempimento di quest'obbligo può essere considerato come un difetto grave e generare sanzioni disciplinari.

Qualsiasi lavoratore dipendente è, inoltre, suscettibile, alla stregua del datore di lavoro, di azioni giudiziarie, in particolare se riguardano casi di mancanza di assistenza a persona in pericolo.

Principali diritti dei lavoratori

I lavoratori hanno diritto a un'*informazione* da parte del datore di lavoro sui rischi per la loro salute e la loro sicurezza come pure sulle misure adottate per rimediare (art. L. 4141-1 CT).

Devono ricevere una formazione pratica sulla sicurezza le seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratori neoassunti;
- lavoratori che cambiano posto di lavoro o modalità di lavoro;
- lavoratori dipendenti temporanei;
- lavoratori che riprendono la loro attività dopo una sospensione del lavoro almeno di 21 giorni;
- tirocinanti.

I lavoratori devono beneficiare di un controllo medico regolare e, in alcuni casi, di un controllo medico rafforzato (malattia professionale, malattia cronica, esposizione rischi specifici

Tabella 2

CHSCT (Loi n. 2010-75) Comitato di igiene e sicurezza delle condizioni di lavoro	- Obbligatorio per aziende con > 50 dipendenti (art. L. 4611-1 CT). - Se richiesto da un Ispettore del lavoro diventa obbligatorio anche con < 50 dipendenti. - Si possono istituire più comitati Chsct per aziende con > 500 dipendenti.	Composto da: - datore di lavoro; - rappresentanti dei lavoratori; - medico del lavoro; - responsabile della sicurezza; - ispettori del lavoro; - agenti della cassa di prevenzione.
Delegati del personale Equivalenti al RLS	- Obbligatorio per aziende con > 11 dipendenti. - Si incontrano almeno una volta al mese con il datore di lavoro.	Nelle aziende con <50 dipendenti sono automaticamente membri del Chsct. Presentano al datore di lavoro tutti i reclami e le problematiche dei lavoratori.
Comitato aziendale	- Obbligatorio per aziende con > 50 dipendenti (art. L. 2322-1 CT). - Si riunisce almeno una volta al mese per le aziende con > 150 dipendenti.	Composto da: - datore di lavoro; - rappresentanti dei lavoratori; - rappresentanti delle organizzazioni sindacali. Vigila sugli interessi collettivi dei lavoratori, compresa la formazione, le condizioni di lavoro e le modalità produttive.
Rappresentanti sindacali	Nelle ditte con < 50 dipendenti il delegato del personale può essere scelto fra le rappresentanze sindacali.	L'esercizio del diritto sindacale è riconosciuto in ogni azienda.
Regolamento interno	Obbligatorio per aziende con > 20 dipendenti (art. L. 1311-2 CT)	È scritto dal datore di lavoro con l'approvazione del Chsct. Punti principali contenuti (art. L. 1321-1 CT.): - applicazione delle norme sulla salute e sicurezza in azienda, con le istruzioni per i lavoratori d'uso delle dotazioni di protezione personali e collettive; - l'organizzazione e il funzionamento aziendale, le sanzioni previste per i dipendenti (condizioni del traffico all'interno o all'esterno dello stabilimento, rispetto del piano di lavoro ...) e l'insieme dei provvedimenti che il datore di lavoro può applicare ai lavoratori (osservazione, avvertimento, licenziamento ...); - i diritti di difesa dei dipendenti di cui agli articoli da L.1332-1 a L.1332-3 (CT) o il contratto collettivo applicabile (art. L. 1321-2 CT); - le disposizioni in materia di molestie morali e sessuali di cui agli articoli L. 1152-1, L. 1153-2 e L. 1153-6 CT (art. L. 1321-2 CT); - dovrebbero essere esclusi dalla disciplina tutte le misure in contrasto con la legge, tutte le restrizioni alle libertà individuali e collettive, e tutte le disposizioni discriminatorie (origine del lavoratore, la razza, l'età, le opinioni politiche, le convinzioni religiose, attività sindacali, disabilità ecc.). Il regolamento interno deve essere presentato al consiglio di fabbrica e al Chsct, all'ispettorato del lavoro e mostrato in azienda e visibilmente accessibile a tutti i lavoratori.
Contratti collettivi	Contratti collettivi di categoria previsti dalla legge	Inquadrano in generale l'attività all'interno di una determinata categoria. La legge consente la contrattazione collettiva del lavoro, la formazione professionale e le condizioni di lavoro dei dipendenti e le loro tutele sociali (art. L.2221-1 CT). Il contratto collettivo affronta questioni legate a questa legge per tutte le categorie professionali. Gli accordi raggiunti nella contrattazione nascono da trattative inter-sindacali (tra i sindacati che rappresentano i lavoratori e quelle dei datori di lavoro che rappresentano). Ogni dipendente ha accesso al contratto collettivo della società da cui dipende. Il documento viene visualizzato sul posto di lavoro e specificato sulla busta paga. Il Chsct possiede una copia.

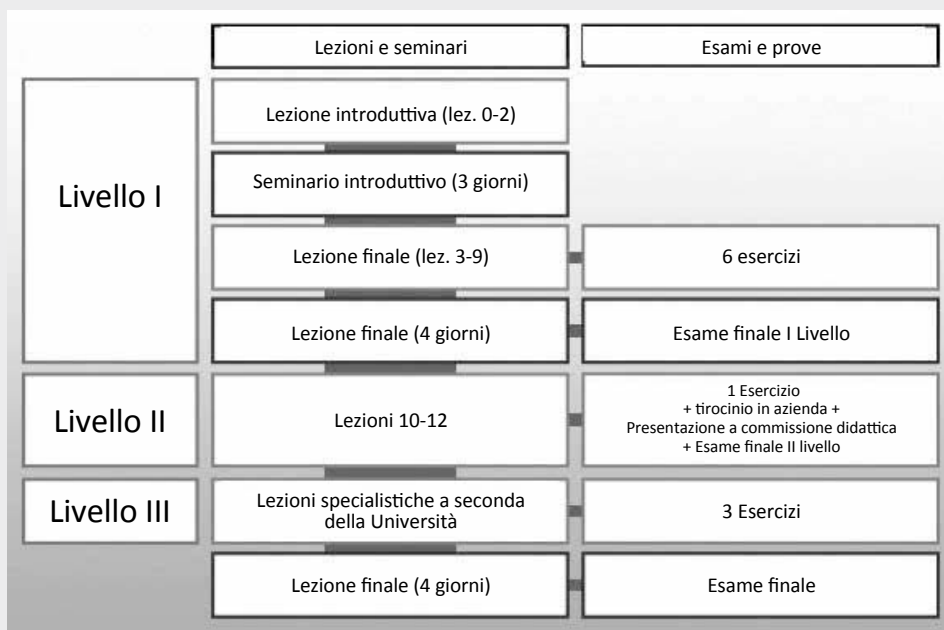
determinati dalla legislazione o una situazione personale particolare ecc.)

Germania

In Germania, la direttiva quadro Ce 89/391/ Ce è stata recepita attraverso la legge nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro (*ArbSchG*), quella di «Occupational Safety» (*ASiG*) e il settimo libro del codice sociale (*SGB VII*). Il monitoraggio del sistema prevenzionistico aziendale avviene attraverso un sistema duale dove, da una parte, sono presenti le autorità di vigilanza dei Land quali Ispettorato del commercio, Ente nazionale per la sicurezza del lavoro, Ufficio per la protezione nel lavoro, Ufficio di Stato per la sicurezza del lavoro e, dall'altra, gli organi satellite dell'istituto assicurativo tedesco (*DGUV - Deutsche gesetzliche Unfallversicherung*). Quale ente che effettua ricerca circa le tematiche di sicurezza e salute sul lavoro opera l'Istituto federale per la sicurezza e la salute (*BAuA - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*), analogo dell'italiano Inail - Settore ricerca. Considerando gli aspetti riguardanti l'organizzazione aziendale in materia di sicurezza

sul lavoro, è possibile fare un parallelismo tra le figure presenti in Italia e i corrispondenti tedeschi. Il datore di lavoro ha, in entrambi gli Stati, l'obbligo di organizzare e gestire la sicurezza aziendale, di garantire l'attuazione dell'informazione e della formazione del personale e può delegare i propri compiti a personale adeguato (*Führungskräfte*), rimanendo comunque vincolato all'obbligo di controllo e vigilanza. Il funzionamento del sistema di sicurezza sul lavoro viene assicurato dalla presenza di uno specialista (*Fachkraft für Arbeitssicherheit - FASi*) figura che, in collaborazione con il medico competente aziendale, aiuta il datore di lavoro nei compiti relativi alla salute e sicurezza sul lavoro. Il *FASi* non ricopre una posizione di garanzia bensì un ruolo di consulenza e di sostegno puro, esercitandolo senza subire pregiudizio. Questo ruolo può essere ricoperto da un dipendente della società o da un consulente esterno. Il *FASi* deve fornire al datore di lavoro e agli altri soggetti responsabili della sicurezza sul lavoro e prevenzione degli infortuni indicazioni circa, per esempio, i criteri per la selezione e il controllo dei dispositivi di prote-

Figura 1



zione individuale, l'acquisto di attrezzature tecniche e l'introduzione di processi di lavoro e materiali di lavoro, la valutazione delle condizioni lavorative, il monitoraggio e l'attuazione della sicurezza e prevenzione infortuni e la segnalazione di eventuali carenze al datore di lavoro o delegato ecc. Questi compiti sono sovrapponibili a quelli del Rspg in Italia. La responsabilità per l'attuazione di queste misure rimane a carico del datore di lavoro, che può comunque delegare alcuni dei suoi poteri decisionali e di spesa. La formazione del FASi viene effettuata in Germania presso università professionali (*Hochschule*) ed è suddivisa in tre moduli – generale, approfondimento, specialistico – ottenuti i quali si può ricoprire il ruolo di FASi all'interno di qualsiasi azienda tedesca avente un settore di rischio compatibile con il modulo specialistico (vedere *Figura 1*). In Germania si contano 19 settori specifici di abilitazione, corrispondenti ai moduli B della formazione Rspg.

Analogamente al sistema italiano della sicurezza sul lavoro, il medico competente è una figura che svolge il ruolo di consulente in ambito sanitario per conto del datore di lavoro. La sua nomina è formale e deve essere decisa dal datore di lavoro, previa consultazione delle rappresentanze aziendali.

Nella normativa tedesca si parla anche di ruoli funzionali quali i dirigenti (*Führungskräfte*), che ricalcano la definizione di dirigente secondo il D.Lgs. n. 81/2008 in termini di vigilanza e attuazione delle direttive aziendali. A differenza del sistema normativo italiano, tuttavia, non esiste una differenziazione formale (tramite definizione) con il ruolo di preposto (*Vorgesetzter*) nelle leggi cogenti per la sicurezza sul lavoro, ma viene richiamato in altri regolamenti gerarchicamente inferiori. Si parla in generale di responsabilità nell'adempimento dei compiti tramite nomina formale. Questi ruoli, sia del dirigente sia del preposto, devono essere tuttavia ricoperti solo da personale in possesso di adeguate qualifiche.

Il *Betriebsrat* identifica la rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul lavoro all'interno delle aziende. Eletto direttamente dai lavoratori in aziende con almeno cinque dipendenti a tempo indeterminato, rappresenta gli stessi nelle decisioni azienda-

li. I membri di tale organo svolgono quindi un ruolo analogo al Rls.

Novità del sistema legislativo tedesco è il *Sicherheitsbeauftragte*, figura interna all'azienda che funge da ausilio al datore di lavoro per l'attività di gestione della sicurezza, sostituendo in alcuni casi il FASi e assistendo l'azienda nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione. Volendo fare un parallelismo con il sistema italiano, la figura che come ruolo più si avvicina è l'Aspp, con la differenza che in Germania questa figura collabora con il FASi, ma non gli è gerarchicamente dipendente. La sua responsabilità giuridica dipende dalla tipologia di compiti assegnatogli. Questa figura è obbligatoria nelle aziende con oltre 20 dipendenti, così come lo è l'*Arbeitschutzausschuss*, paragonabile per argomenti affrontati alla riunione periodica ex articolo 35 del D.Lgs. n. 81/2008. Si riunisce a intervalli regolari, almeno quattro volte l'anno, e definisce le questioni essenziali delle attività di prevenzione e protezione con obiettivi annuali, organizzando i controlli e le tappe più critiche del processo di prevenzione e protezione. È composto di rappresentanti del top-management, dirigenti, FASi, medico competente, membri del *Betriebsrat*.

Per ruoli operativi quali addetti al primo soccorso e addetti antincendio è necessario che in tutte le aziende sia assicurata una copertura minima in funzione del personale presente. A differenza dell'Italia vengono date precise indicazioni sul numero minimo di addetti che devono essere presenti in azienda.

Cuore della normativa tedesca in materia di sicurezza e salute sul lavoro è la *DGUV-V2* che esplicita gli obblighi delle aziende a seconda del numero di lavoratori impiegati e alla tipologia di rischio dell'attività stessa. Nelle aziende fino a dieci lavoratori il datore di lavoro deve organizzare un *Regelbetreuung* (servizio regolamentare) che consiste nell'identificazione e valutazione dei rischi e nell'organizzare in azienda incontri specifici con figure competenti nel momento in cui ci siano particolari esigenze che presuppongono una nuova consultazione (per esempio, introduzione di una nuova macchina o di nuovi prodotti chimici). Nelle aziende con più di dieci lavoratori, invece, il datore di lavoro deve organizzare

un *Gesamtbetreuung* (servizio generale) che comprende non solo un servizio di assistenza basilare – per esempio, valutazione dei rischi – ma anche un servizio di assistenza che consta invece in una serie di attività specifiche e in particolare modifiche interne secondo aspetti organizzativi, modifiche “esterne” che si ripercuotono sulla realtà aziendale (per esempio, aggiornamenti normativi), analisi di azioni, programma e misure di miglioramento (vedere *Figura 2*).

In tutte le aziende è obbligatorio, quindi, effettuare una valutazione dei rischi (*Gefährdungsbeurteilung*). Analogamente a quanto avviene nel sistema italiano, si utilizza una matrice per la valutazione del rischio complessivo, la quale considera una magnitudo del danno (*Schadensschwere*) e una probabilità di accadimento (*Eintrittswahrscheinlichkeit*). A differenza della matrice 4x4 solitamente utilizzata in Italia, in Germania viene utilizzata una matrice 5x5.

Spagna

Nella Costituzione spagnola l’articolo 40.2 rappresenta un principio fondante per la sicurezza e l’igiene nell’ambito lavorativo; da qui si sono originate tutte le norme spagnole in materia.

La presenza della Spagna nella comunità europea ha spinto questo paese a un’armonizzazione progressiva con la politica comunitaria. Il punto di partenza è la direttiva 89/391/ Cee che è trasposta nella legislazione spagnola con la legge 31/1995 dell’8 novembre 1995 «Prevenzione dei rischi professionali» (*Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, detto *LPRL*), pubblicata sul BOE n. 269 del 10 novembre 1995.

Il *capitolo III* della legge regola:

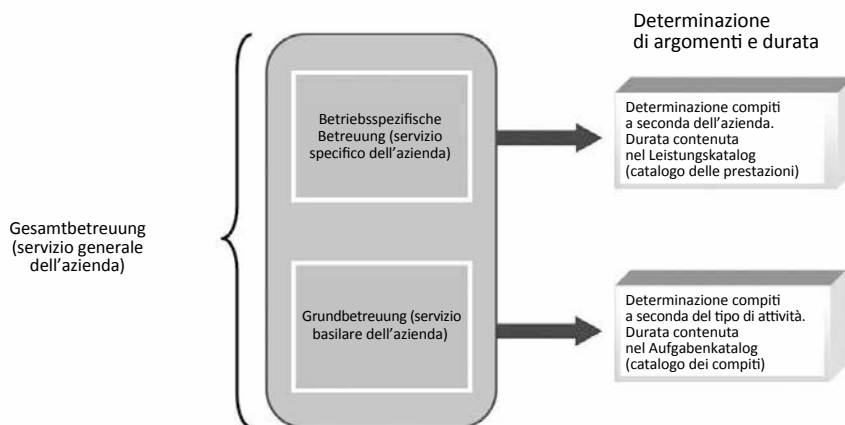
- i diritti e gli obblighi dei lavoratori;
- gli obblighi del datore di lavoro;
- gli aspetti di emergenza;
- la gestione, il coordinamento e la sorveglianza sulle attività di imprese lavoranti in ambito di appalto e subappalto.

Il *capitolo IV* identifica la costituzione di un servizio di prevenzione e protezione.

L’applicazione della legge 31/1995 e il Real decreto 39/1997 «Regolamento del servizio di prevenzione e protezione» (*Reglamento de los Servicios de Prevención*), modificato dal Real decreto 604/2006, impone alle imprese l’obbligo di revisionare, mediante un auditor esterno, l’adeguatezza del sistema di prevenzione e protezione, se questo è interno all’azienda, dopo un anno dalla prima pianifica-

Figura 2

Il *Regelbetreuung* (servizio regolamentare) nelle aziende con più di 10 lavoratori



La proporzione tra *Grundbetreuung* (servizio basilare) e *Betriebsspezifische Betreuung* (servizio specifico dell’azienda) dipende dalla tipologia di azienda

DGUV 2011

zione preventiva. Questo tipo di controllo si ripete a cadenza quadriennale.

Se tutte le attività di prevenzione sono concertate da un servizio di prevenzione esterno all'azienda, l'auditor è direttamente il governo.

Per aziende con meno di sei dipendenti questo controllo non è previsto.

Il capitolo V regola in forma dettagliata i *diritti di consultazione dei lavoratori* in ambito di sicurezza e salute, con un sistema di rappresentanza detto *Delegados de Prevencion* eletti tra i rappresentanti dei lavoratori.

Sono previsti da un minimo di due delegati per imprese con 50 dipendenti fino a un massimo di otto delegati per imprese con oltre 4000 dipendenti; a fianco dei delegati è presente un comitato detto *Comitè de Seguridad y Salud* (Ley 54/2003).

Quest'ultimo comitato è un organo paritario e collegiale che si riunisce con il compito di mettere in pratica e valutare:

- i programmi di prevenzione di formazione aziendale;
- l'introduzione di nuove tecnologie.

Viene costituito nelle imprese con numero di dipendenti superiore a 50, ed è formato da *Delegados de Prevencion* e, per il datore di lavoro, da suoi delegati in numero uguale ai delegati; possono partecipare i rappresentanti sindacali, ma senza diritto di voto, il responsabile della prevenzione e protezione aziendale ecc.

Il *Comitè de Seguridad y Salud* si riunisce trimestralmente; le imprese con svariate attività possono accordarsi con i lavoratori per la creazione di un comitato di coordinamento detto *Comite Intercentros*.

Il capitolo VI identifica gli obblighi di fabbricanti importatori, fornitori di macchine collegandosi alla direttiva europea.

Il sistema per la vigilanza

In Spagna, la protezione dei lavoratori è controllata dall'*Ente Inspeccion de Trabajo y Seguridad Social* che vigila e controlla con l'appoggio tecnico e collaborazione dell'*Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*; quest'ultimo è l'organismo tecnico/scientifico statale di riferimento per lo studio e la promozione della sicurezza e la salute negli ambienti di lavoro: prepara relazioni specia-

listiche richieste dai tribunali nelle cause relative a infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali viene o gestito da *Inss (Instituto Nacional del Seguridad Social)* oppure da enti assicurativi: *Matepss (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales)* che sono senza fine di lucro (originati dalla normativa sociale inclusa nel Real decreto 1993/1995).

Le figure della sicurezza: ruoli e responsabilità

Datore di lavoro

Obbligo principale dei datori di lavoro è proteggere i lavoratori dai rischi professionali.

Alcuni obblighi riguardano anche i diritti per i lavoratori in ambito di informazione, consultazione e partecipazione, formazione in materia di prevenzione, cessazione di attività in caso di rischio, controllo della salute, gestione dei pericoli gravi e imminenti.

Servizio di prevenzione e servizio sanitario

La *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales* definisce i requisiti del *servicio de prevencion*.

Si specifica che sotto i dieci dipendenti non è necessario; in questo caso, infatti, il datore di lavoro può gestire personalmente il servizio di prevenzione.

Specificatamente, nel Real decreto 39/1997 si identifica il regolamento per il *servicios de prevención*.

Il datore di lavoro può designare uno o più lavoratori per la gestione della prevenzione.

Il datore di lavoro è obbligato ad avere un servizio di prevenzione interno:

- nel caso di aziende con più di 500 lavoratori;
- nel caso di aziende tra 250 e 500 lavoratori, se deciso dalle autorità del lavoro oppure per attività ad alta criticità.

Il datore di lavoro può avvalersi negli altri casi di un servizio esterno (*servicios de prevencion ajenos*, detto *Spa*) oppure nel caso in cui per le dimensioni del servizio o per la tipologia di

rischio l'utilizzo del solo servizio interno risultasse insufficiente.

È presente un registro pubblico in cui sono disponibili i dati delle *Spa* approvate.

Formazione

Le norme in materia di formazione dei lavoratori (prevenzione) sono stabilite in modo generico nell'articolo 19 del LPRL. Ci sono anche disposizioni trasversali per alcuni settori (per esempio, edilizia, pesca), ove si utilizzano particolari attrezzature (per esempio, piattaforme), ove si svolgono lavori con rischi specifici (Atex, rischi elettrici), o dove vi sono esposizioni ad agenti chimici, fisici quali rumore, vibrazioni, radiazioni; o rischi cancerogeni e/o biologici.

Valutazione del rischio: principi fondamentali

Per la determinazione delle capacità e delle competenze necessarie per la valutazione del rischio e lo sviluppo di attività preventiva, ci sono tre tipologie di gruppi funzionali per qualifica del servizio di prevenzione:

- *funzioni di livello base*: che permette di poter effettuare, per esempio, valutazione di rischio generali;
- *funzioni di livello intermedio*: che permette di poter effettuare, per esempio, valutazione di rischio più complesse escluse quelle riferite al livello superiore;
- *funzioni di livello superiore*: che permettono di eseguire la formazione in qualità di "personale esperto in sorveglianza sanitaria" e che altresì permettono di poter effettuare qualsiasi tipo di valutazione del rischio in funzione della specifica specializzazione ottenuta.

Piano di prevenzione (Plan de Prevención)

Il Piano di prevenzione dei rischi professionali dell'impresa deve essere attuato e applicato; una volta approvato dalla direzione deve essere divulgato e conosciuto da tutti.

È un documento che verrà tenuto a disposizione delle autorità governative, delle autorità sanitarie e dei rappresentanti dei lavoratori. Comprende, in misura adeguata alle dimensioni e caratteristiche dell'impresa, i seguenti elementi:

- l'identificazione della società;
- la sua attività produttiva;
- le caratteristiche del luogo di lavoro;
- il numero di lavoratori e le loro caratteristiche pertinenti alla prevenzione dei rischi professionali;
- la struttura organizzativa della società, individuando i ruoli e le responsabilità assunte da ciascuno dei rispettivi livelli gerarchici (e canali di comunicazione tra di essi per quanto riguarda la prevenzione dei rischi professionali);
- l'organizzazione della produzione per l'identificazione dei diversi processi, delle pratiche tecniche e delle procedure organizzative esistenti in azienda, in relazione alla prevenzione dei rischi professionali;
- l'organizzazione della prevenzione in azienda, che indica il metodo preventivo prescelto, gli organismi esistenti e di rappresentanza;
- la politica, gli obiettivi e traguardi da raggiungere nel campo della prevenzione, oltre che le risorse umane, tecniche, materiali e finanziarie.

Il *Plan de Prevención* inizia con l'individuazione da parte del datore di lavoro degli obiettivi e dei principi di prevenzione di cui alla legge in materia di prevenzione dei rischi professionali, e si sviluppa nelle seguenti fasi:

1. analisi generale delle caratteristiche dell'azienda;
2. progetto del sistema di prevenzione;
3. attuazione del sistema;
4. obiettivi di miglioramento del sistema.

Tra i pregi della legislazione spagnola si evidenzia l'introduzione del sistema di auditing che rappresenta uno strumento di gestione in grado di mettere in risalto l'efficacia e le carenze del sistema di prevenzione dei rischi delle aziende e consente l'adozione di azioni per il suo miglioramento.

Nell'ambito della rappresentanza dei lavoratori, in Spagna la proporzionalità di rappresentanza, rispetto agli scaglioni definiti dal D.Lgs. n. 81/2008, comporta una maggiore linearità, ma non si denota la flessibilità sul numero dei rappresentanti che in Italia può variare nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva. Inoltre, si nota come l'aspetto di consultazione trimestrale nell'ambito del comitato *Comité de Se-*

Tabella 3

Direttiva	D.Lgs. n. 81/2008	Norma spagnola
89/391/Eu 91/383/Eu	Titolo I - Principi comuni	<ul style="list-style-type: none"> Regio decreto 486/1997 del 14 aprile, sulle disposizioni minime di sicurezza e salute sul lavoro
89/654/Eu 92/58/Eu 92/57/Eu	Titolo II - Luoghi di lavoro Titolo IV - Cantieri temporanei e mobili Titolo V - Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> Regio decreto 486/1997 del 14 aprile, sulle disposizioni minime di sicurezza e salute sul lavoro Regio decreto 485/1997 del 14 aprile, sulle disposizioni minime di sicurezza e salute sul lavoro Regio decreto 1627/1997 del 24 ottobre, sulle disposizioni minime di sicurezza e di salute nelle opere di costruzione
89/656/Eu 95/63/Eu 1999/5/Eu 2006/42/Eu 2001/95/Eu 2004/108/Eu 2006/95/Eu 89/392/Eu 91/368/Eu 89/686/Eu	Titolo III - Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale	<ul style="list-style-type: none"> Regio decreto 773/1997 del 30 maggio, sulle prescrizioni minime di sicurezza e salute per l'uso da lavoratori di dispositivi di protezione individuale Regio decreto 1215/1997 del 18 luglio, sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute dei lavoratori nell'uso di equipaggiamenti di lavoro Regio decreto 1890/2000 del 20 novembre, approva il regolamento che istituisce la procedura per la valutazione della conformità delle apparecchiature di telecomunicazione Regio decreto 1644/2008 del 10 ottobre, che stabilisce le norme per la commercializzazione e la messa in servizio delle macchine Regio decreto 1801/2003 del 26 dicembre sulla sicurezza generale dei prodotti Regio decreto 1580/2006 del 22 dicembre, si regola la compatibilità elettromagnetica delle apparecchiature elettriche ed elettroniche Regio decreto 7/1988 dell'8 gennaio, relativa ai requisiti di sicurezza per le apparecchiature elettriche destinate all'uso in determinati limiti di tensione Ordine del 6 giugno 1989 con la quale si sviluppa e integra il Regio decreto 7/1988 dell'8 gennaio, relativa ai requisiti di sicurezza per il materiale elettrico destinato ad essere utilizzato in determinati limiti di tensione Regio decreto 154/1995 del 3 febbraio, modifica il Regio decreto 7/1988 dell'8 gennaio, regolando requisiti di sicurezza delle apparecchiature elettriche per l'utilizzo in taluni limiti di tensione
90/269/Eu	Titolo VI - Movimentazione manuale dei carichi	<ul style="list-style-type: none"> Regio decreto 487/1997 del 14 aprile, sulle prescrizioni minime di sicurezza e salute per carichi movimentazione manuale che comportano rischi dorsolombari per i lavoratori
90/270/Eu	Titolo VII - Attrezzature munite di videoterminali	<ul style="list-style-type: none"> Regio decreto 488/1997 del 14 aprile, relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per il lavoro con videoterminali
2002/44/Eu 2003/10/Eu 2004/40/Eu	Titolo VIII - Agenti fisici	<ul style="list-style-type: none"> Regio decreto 1311/2005 del 4 novembre, sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi che derivano o possono derivare dall'esposizione alle vibrazioni meccaniche Regio decreto 286/2006 del 10 marzo, sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione al rumore Regio decreto 1066/2001 del 28 settembre, che approva il regolamento che istituisce le condizioni di tutela della radio pubblica, è stato approvato restrizioni sulle emissioni radio e misure di protezione contro le emissioni radio
98/24/Eu	Titolo IX - Sostanze pericolose	<ul style="list-style-type: none"> Regio decreto 374/2001 del 6 aprile, sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro
2000/54/Eu	Titolo X - Esposizione ad agenti biologici	<ul style="list-style-type: none"> Regio decreto 664/1997 del 12 maggio, relativa alla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti biologici durante il lavoro
94/9/Eu 1999/92/Eu	Titolo XI - Protezione da atmosfere esplosive	<ul style="list-style-type: none"> Regio decreto 400/1996 del 1° marzo, che viene rilasciato dalle disposizioni di applicazione della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 94/9/Ce riguardante le attrezzature e sistemi di protezione destinati ad essere utilizzati in atmosfera potenzialmente esplosiva Regio decreto 681/2003 del 12 giugno, sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori esposti al rischio di atmosfere esplosive sul posto di lavoro

Box 1

Introduzione della guida «Manuale di salute e sicurezza», terza edizione, 2013

Questa guida viene rilasciata dall'esecutivo per la salute e la sicurezza. Seguire la guida non è obbligatorio, se non specificatamente previsto, e si è liberi di intraprendere altre azioni. Ma se seguite la guida state facendo quanto sufficiente per rispettare la legge. Gli ispettori della salute e sicurezza cercano di assicurare il rispetto della legge e possono riferirsi a questa guida.

uridad y Salud - che è un organo paritario e collegiale - sembra essere uno strumento più efficace rispetto alla riunione periodica definita dall'articolo 35 del D.Lgs. n. 81/2008. Nonostante le differenze, dato il punto comune tra legislazione spagnola e italiana nel recepimento della direttiva europea, si può dire che i livelli di tutela dei lavoratori, garantiti in entrambi i paesi, sono praticamente identici.

Direttive e loro recepimento

Nella *Tabella 3* si propone il confronto fra la principale normativa spagnola e quella italiana in relazione alle direttive/regolamenti Eu.

Gran Bretagna

La normativa britannica e il sistema vigilanza

L'*Hse, Health and Safety Executive*, dipendente dal ministero della Salute, ha recepito la direttiva quadro 89/391/Cee nel 1992 con le «*Management of Health and Safety at Work Regulations*» cui è seguita una revisione nel 1999. In realtà, la Gran Bretagna era già dotata di un proprio atto normativo specifico, l'«*Health and Safety at Work Act*» del 1974. L'ordinamento legislativo britannico in tema di sicurezza è sostanzialmente diverso dagli altri Paesi dell'Ue, essendo costituito da *Regulations* contenenti le norme obbligatorie, le quali prevedono per ogni atto la successiva pubblicazione del relativo *Acop (Approved Code of Practice)* o di specifica *Guidance* interpretativa.

Nel Regno Unito viene, infatti, enfatizzato l'impiego di questi strumenti con la duplice funzione di "guida", a garanzia del rispetto della norma (le *Regulations*, con funzione di

indirizzo), e quale riferimento per gli organi ispettivi (vedere *Box 1*).

In questo modo, il sistema di vigilanza britannico garantisce un alto livello di trasparenza nei controlli e una certezza della norma, dato che gli stessi strumenti vengono forniti alle aziende, ma anche utilizzati dagli organi di controllo. Nel Regno Unito vi sono numerosi organi di vigilanza, agenzie e dipartimenti con prerogative e campi di azione specifici: Hsc, Hse, Dwp, Eas, Gla, Hmrc, Orr, Las, Cca, Vosa, Mca, Defra, JoFITs, e si sta prendendo in considerazione l'ipotesi dell'unificazione di questi in un unico organo di controllo.

Sia nel recepimento della direttiva europea quadro, sia in molti altri atti specifici, la normativa britannica utilizza spesso il termine "management", incentivando così una gestione manageriale della sicurezza e salute sul lavoro (vedere *Tabella 4*).

È rilevante, infine, l'attenzione per il rischio stress lavoro correlato, come confermato dalla presenza di una giurisprudenza particolarmente sviluppata in merito alla responsabilità dei datori di lavoro in situazioni di stress lavorativo.

Le figure della sicurezza: ruoli e responsabilità

Anche nel Regno Unito il datore di lavoro è la figura investita dei principali obblighi e delle conseguenti responsabilità. La normativa britannica prevede tuttavia un ampio coinvolgimento di altre figure manageriali (dirigenti, esperti HS ecc.) il cui ruolo è costantemente richiamato nelle *Regulations* e nelle *Acop*. Alcune di queste raccomandano un approccio conforme ai sistemi di qualità, impostato secondo la sequenza del circolo di Deming (*Plan-Do-Check-Act*), integrando l'organiz-

Tabella 4

Alcune norme di riferimento britanniche	Ultimo aggiornamento	Argomento
Regolamento per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro	1999	Recepimento direttiva quadro 89/391/Cee
Regolamento per le costruzioni (progettazione e gestione)	2015	Recepimento direttiva cantieri 92/57/Cee
Ordine di sospensione dal lavoro (per motivi di maternità)	1994	Lavoratrici madri
Regolamento per la sicurezza nell'uso del gas (gestione)	1996	Rischi presenza gas
Regolamento per le misure antincendio (sul posto di lavoro)	1997	Rischio incendio

zazione della sicurezza con il management aziendale, come indicato nel documento «*Managing for Health and Safety*» dell'Hse. Esistono, in alternativa, strumenti più semplici, proposti dallo stesso Hse e dalla Fsb (*Federation of Small Businesses*) per le piccole e micro aziende.

Da questo approccio deriva l'evidente mancanza di un vero e proprio servizio di prevenzione e protezione organizzato con un Rsp ed eventuali Aspp, tipico delle norme dell'Europa continentale. Infatti, secondo le «*Management Health and Safety at Work Regulations*», il datore di lavoro designa una o più «*persone competenti*» che hanno la funzione di «*assisterlo nell'adozione delle misure di prevenzione e protezione necessarie per adempiere alle norme di sicurezza*». Le persone competenti in materia di sicurezza, preferibilmente interne all'azienda, ma anche consulenti esterni, hanno pertanto una funzione consulenziale, e devono possedere adeguata formazione, esperienza e conoscenze.

Per questi soggetti la normativa britannica non prevede requisiti professionali particolari né formazione minima obbligatoria, tuttavia viene consigliata la scelta di consulenti regolarmente iscritti all'*Oshcr (Occupational Safety and Health Consultants Register)*, che verifica la certificazione del livello di competenza e il possesso dell'assicurazione professionale dei propri iscritti. Anche l'*Iosh (International Organization for Safety and Health)* garantisce il livello di competenza dei propri membri tramite la valutazione delle competenze, dell'esperienza e delle committenze, con diverse procedure (*lpd* al livello base, e

Cpd per i livelli superiori) per il mantenimento e l'aggiornamento nel tempo delle competenze professionali. Con questo sistema le organizzazioni di esperti britanniche garantiscono la *Chartered Membership*, la qualificazione dei membri iscritti. Nelle aziende di piccole e piccolissime dimensioni, invece, la funzione di persona competente in tema di sicurezza di solito viene svolta da un socio o dal datore di lavoro stesso, purché abbia le competenze necessarie.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i *workers representatives*, rappresentati all'interno delle *Trade Unions* (sindacati), hanno le stesse funzioni previste in Italia, ma sono più coinvolti nella gestione della sicurezza come risorsa attiva nell'individuazione dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro. Anche in tal caso non è prevista formazione obbligatoria, ma i centri di formazione abilitati convenzionati con i sindacati propongono un corso minimo di otto ore, che può essere di durata maggiore a seconda delle tipologie di rischio dell'azienda.

In Gran Bretagna il medico competente è nominato quando, secondo specifiche *Regulations*, i lavoratori devono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria, secondo un approccio identico a quello degli altri paesi europei. I medici del lavoro devono essere in possesso del *DOccMED (Diploma in Occupational Medicine)* e, inoltre, membri o *Fellows* o associati di una delle particolari associazioni presenti in Gran Bretagna (*Mfom, Ffom*, oppure la *Afom, Associates of the Faculty of Occupational Medicine*). La formazione dei lavoratori non è regolamentata nel dettaglio (conte-

Tabella 5

Formazione (in tutti i casi indicata "adeguata", ma non obbligatoria)

<i>Destinatari</i>	<i>Enti formazione</i>	<i>Numero ore</i>
Persone competenti, HS expert (Rspg)	Privati riconosciuti	Variabile
<i>Workers representatives (RIs)</i>	Convenzionati con le <i>Unions</i>	8+
Addetti antincendio	Privati riconosciuti	8+
Addetti primo soccorso	Privati riconosciuti	8-24
Lavoratori	Aziendale/datore lavoro	Non previsto un minimo
Lavoratori carrellisti	Privati riconosciuti	8-40

nuti, durata ecc.), ma la normativa evidenzia la responsabilità del datore di lavoro di garantire che il personale, a tutti i livelli, venga adeguatamente formato. Pertanto, il datore di lavoro è obbligato a fornire una formazione idonea in funzione dei rischi presenti nel proprio ambiente di lavoro.

Anche per la formazione degli addetti antincendio non sono indicati contenuti e durata minima, ma i principali centri di formazione propongono corsi di almeno otto ore, per le aziende con rischio incendio non elevato, a crescere per rischi maggiori. Analogamente per la formazione degli addetti al primo soccorso il corso può variare da un minimo di otto ore, fino a tre giornate (24 ore) per gli addetti delle aziende con rischio alto.

Lo stesso approccio è previsto per la formazione specialistica. Per esempio, per la guida dei carrelli elevatori è obbligatorio che il datore di lavoro conferisca un' idoneità ai lavoratori che lo utilizzano, e l' offerta dei centri di formazione prevede corsi per carrellisti già "esperti" di otto ore, fino ad arrivare a corsi di 40 ore (una settimana) per i principianti (vedere *Tabella 5*).

Valutazione del rischio

Come in Italia, il datore di lavoro ha l' obbligo di valutare tutti i rischi presenti nella propria azienda, di adottare le necessarie misure di prevenzione e protezione, e di redigere il relativo documento se l'azienda occupa più di cinque lavoratori. Le *Acop* e le *Guidance* rappresentano uno strumento utilissimo per adempiere a tale obbligo. Alla redazione del documento collabora/no la/le persona/e

competente/i in materia di salute e sicurezza, oppure, nelle piccole aziende, vi provvede direttamente il datore di lavoro, che si potrà avvalere di eventuali consulenti esperti o dell' aiuto delle associazioni di categoria.

Stati Uniti

Il sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro negli Stati Uniti è profondamente differente da quello italiano ed europeo sia per ragioni storiche sia per l' organizzazione amministrativa dello stato e per la situazione socio-culturale del paese.

Al fine di riorganizzare la materia legislativa inerente alla sicurezza sui luoghi di lavoro, nel 1970 venne pubblicato l' *Occupational Safety and Health Act (Osha Act)* che rappresenta ancora oggi il riferimento principale cui tutte le leggi federali e/o statali devono uniformarsi come principi fondamentali (vedere *Figura 3*).

Nell' *Osha Act* vennero istituite due *agency* all' interno del Dipartimento del lavoro (*Department of Labor*): l' *Occupational Health and Safety Administration (Osha)* responsabile in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché delle relative funzioni ispettive, e il *National Institute for Occupational Safety and Health (Niosh)*, responsabile di condurre ricerche, informare e formare i lavoratori e i datori di lavoro.

L' *Osha Act*, copre tutti i datori di lavoro e lavoratori dei principali settori produttivi sia pubblici sia nel privato. Mentre sono esclusi solo i lavoratori autonomi e i lavoratori soggetti a rischi regolati da altre agenzie federali. Le norme pubblicate dall' *Osha* vengono de-

Figura 3



Nota: 26 Stati, Puerto Rico e le Isole Vergini hanno piani statali approvati dall'Osha; di questi: 22 piani statali (di 21 Stati e un territorio federale) coprono entrambi i settori, privato e pubblico; mentre i rimanenti 6 piani statali (di 5 Stati e un territorio federale) coprono esclusivamente i lavoratori dello Stato e delle amministrazioni locali (cfr. www.osha.gov).

finite standard e i principali riguardano i settori produttivi della *General Industry* (29 CFR 1910), *Costruction* (29 CFR 1926), *Maritime* (29 CFR 1915 – 29 CFR 1917 – 29 CFR 1918) e *Agricoltura* (29 CFR 1928). In modo simile a quanto accade in Italia, vi sono poi enti che, oltre a essere certificatori di prodotto o specifico settore, possono emanare regole volontarie: fra questi è opportuno citare l'*Ansi* o *Astm*. Queste regole, se richiamate all'interno degli standard, diventano cogenti (come accade in Italia per le norme UNI o CEI, per esempio).

Il datore di lavoro ha la responsabilità di provvedere a mantenere un luogo di lavoro sicuro per i lavoratori, con la riduzione o l'eliminazione (ove possibile) dei rischi per la salute e sicurezza, come previsto dall'*Osha Act* sec. 5.(a).(1), detto anche *General duty clause of Osha Act* e deve rispettare e seguire gli standard *Osha* applicabili alla sua attività. Il datore di lavoro, relativamente al mantenimento della salute e sicurezza dei lavoratori, deve anche valutare i pericoli non indicati espressamente negli standard *Osha*. A tal fine, deve seguire un processo di valutazione del rischio articolato sostanzialmente in quattro fasi. La prima è quella di designare uno a più persone all'interno del *management team* (quello che nei paesi Ue è chiamato servizio di pre-

venzione e protezione), avente la funzione di assisterlo nella definizione della *policy* aziendale che permetta di raggiungere il rispetto degli standard. In questo processo deve assegnare i ruoli di responsabilità all'interno del *team* e deve coinvolgere i lavoratori nelle scelte. Successivamente (seconda fase), deve eseguire una valutazione del rischio (*worksite analysis*) (vedere *Figura 4*) e, successivamente, definire un sistema di prevenzione e controllo dei rischi presenti in azienda (terza fase). L'approccio corretto non può prescindere dalla formazione degli addetti (quarta e ultima fase), dei supervisori (preposti) e degli addetti del *management team*. Questo approccio viene definito *Four-point Safety and Health Program*.

Il risultato della valutazione deve essere contenuto nel *Safety and Health Program* aziendale e va continuamente sottoposto a controllo ed eventuale modifica, in seguito all'andamento del sistema di controllo e prevenzione messo a punto, nonché dai dati provenienti dal sistema di registrazione degli infortuni e malattie lavorative aziendali.

I responsabili aziendali (*supervisor*) non devono necessariamente essere ingegneri, ma persone idonee a svolgere la mansione individuata dal datore di lavoro all'interno dei membri dello staff. I *supervisor* hanno il dovere di provvedere loro stessi a definire il proprio piano di aggiornamento continuo e periodico, insieme al datore di lavoro, per approfondire gli aspetti legati al loro ruolo. Esistono specifiche associazioni di categoria di professionisti della sicurezza (come *the American Society of Safety Engineers*).

È possibile che in talune realtà sia lo stesso datore di lavoro a svolgere le funzioni di responsabilità in materia di salute e sicurezza e per gli standard; il datore di lavoro rimane comunque il responsabile ultimo in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro. Durante la conduzione dell'azienda, il datore di lavoro e i suoi *supervisor* devono condurre periodiche ispezioni per verificare il rispetto del *Safety and Health Program* aziendale, da parte dei lavoratori e la sua reale applicabilità, nonché i punti sui quali intervenire per migliorarlo.

È prevista la figura del rappresentante o dei

Figura 4



COME FARE A SEGNALARE UN INFORTUNIO:

1. chiamare il numero 1-800-321-Osha (6742) oppure
2. chiamare il più vicino ufficio di zona durante l'orario lavorativo, oppure
3. effettuare la segnalazione on-line sul sito www.osha.gov/report_online

rappresentanti dei lavoratori (a seconda della dimensione aziendale). Questo o questi sono coinvolti dal datore di lavoro nel processo di predisposizione del *Safety and Health Program*. Il datore di lavoro ha anche l'obbligo di organizzare una squadra per la gestione delle emergenze interne e incaricare una figura che segua la sorveglianza sanitaria (*medical surveillance*).

A livello di assicurazione infortuni sul lavoro, per quanto riguarda il sistema privato, si parla di assicurazioni sanitarie negoziate per la maggior parte delle volte con il datore di lavoro, che detrae le quote direttamente dallo stipendio. Queste possono essere di vario tipo (*health insurance, dental insurance, disability, life insurance* ecc.) e avere coperture e massimali molto diversi da caso a caso. Queste assicurazioni sono stipulate con compagnie private, e a livello federale vi sono piani assicurativi standardizzati per i vari settori e devono contenere ciascuno specifici requisiti e tutele. Il datore di lavoro ha precisi obblighi anche in merito alla comunicazione di eventuali incidenti e alla tenuta di un registro do-

ve annotare tutti i dati significativi riguardo al sinistro, da utilizzare per successivi aggiornamenti della valutazione del rischio.

La formazione è regolamentata in modo specifico in alcuni standard *Osha* e comunque rientra fra gli obblighi generali che il datore di lavoro deve rispettare e deve definire in modo dettagliato all'interno del *Safety and Health Program* aziendale. Gli obblighi formativi sono in tutte e cinque le categorie principali di standard *Osha*, ovvero la *General Industry, Maritime, Construction, Agriculture* e *Federal workers*. Ogni obbligo formativo contenuto in uno standard prevede una durata minima del corso formativo (*initial training*), una sua periodicità di aggiornamento (*refresh training*) e i contenuti del corso; inoltre, devono essere conservati i documenti attestanti l'avvenuta formazione (*training documents*) e i verbali di presenza al corso controfirmati dal lavoratore e dal docente. I percorsi formativi che l'addetto deve seguire devono essere definiti in base alla valutazione del rischio fatta durante la predisposizione del *Safety and Health Program*. ■