



VINCENZO NASTASI

# MANUALE OPERATIVO PER RSPP

OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ  
DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALE

MODALITÀ OPERATIVE ALLA LUCE DELL'EMERGENZA SARS-COV-2



 **WEBAPP INCLUSA**  
CON AGGIORNAMENTO AUTOMATICO

 **GRAFILL**

Vincenzo Nastasi

## MANUALE OPERATIVO PER RSPP

Ed. I (10-2020)

ISBN 13 978-88-277-0180-5

EAN 9 788827 701805

Collana **COME FARE PER** (31)



Prima di attivare Software o WebApp inclusi prendere visione della licenza d'uso.

Inquadrare con un reader il QR Code a fianco oppure collegarsi al link <https://grafill.it/licenza>

© **GRAFILL S.r.l.** Via Principe di Palagonia, 87/91 – 90145 Palermo

Telefono 091/6823069 – Fax 091/6823313 – Internet <http://www.grafill.it> – E-Mail [grafill@grafill.it](mailto:grafill@grafill.it)

### CONTATTI IMMEDIATI



**ProntoGRAFILL**  
Tel. 091 226679



**Chiamami**  
[chiamami.grafill.it](http://chiamami.grafill.it)



**Whatsapp**  
[grafill.it/whatsapp](http://grafill.it/whatsapp)



**Messenger**  
[grafill.it/messenger](http://grafill.it/messenger)



**Telegram**  
[grafill.it/telegram](http://grafill.it/telegram)

Finito di stampare presso **Tipografia Publistampa S.n.c. – Palermo**

Edizione destinata in via prioritaria ad essere ceduta nell'ambito di rapporti associativi.

Tutti i diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica e di riproduzione sono riservati. Nessuna parte di questa pubblicazione può essere riprodotta in alcuna forma, compresi i microfilm e le copie fotostatiche, né memorizzata tramite alcun mezzo, senza il permesso scritto dell'Editore. Ogni riproduzione non autorizzata sarà perseguita a norma di legge. Nomi e marchi citati sono generalmente depositati o registrati dalle rispettive case produttrici.

## SOMMARIO

<b>INTRODUZIONE</b> .....	p.	7
<b>1. RAPPORTI DEL RSPP CON SOGGETTI ALL'INTERNO E ALL'ESTERNO DELL'AZIENDA</b> .....	"	9
1.1. Generalità.....	"	9
1.2. Rapporti del RSPP con soggetti all'interno della azienda .....	"	9
1.3. Rapporti del RSPP con soggetti esterni della azienda .....	"	11
<b>2. RSPP: CAPACITÀ, REQUISITI PROFESSIONALI E PERCORSI FORMATIVI</b> .....	"	12
2.1. Premessa .....	"	12
2.2. Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP).....	"	12
2.3. Capacità e requisiti professionali degli ASPP e dei RSPP interni ed esterni .....	"	14
2.4. Sintesi del percorso formativo per RSPP e ASPP.....	"	15
2.5. Interventi vari relativi alla formazione e previsti dal nuovo Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016.....	"	17
2.6. Compiti del servizio di prevenzione e protezione .....	"	19
2.7. Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi .....	"	19
2.8. Riunione periodica.....	"	21
<b>3. IL NUOVO SISTEMA PREVENZIONALE</b> .....	"	22
3.1. Caratteristiche e filosofia del D.Lgs. n. 81/2008 .....	"	22
3.2. Il sistema legislativo sulla sicurezza e salute dei lavoratori .....	"	22
3.2.1. Fonti normative.....	"	22
3.2.2. Gerarchia delle fonti normative.....	"	23
3.2.3. Diritto Comunitario .....	"	23
3.2.4. Codice Penale .....	"	24
3.2.5. Codice Civile .....	"	24
3.2.6. Costituzione Italiana.....	"	24
3.3. Norme tecniche, Buone prassi e Linee guida .....	"	25

<b>4. I SOGGETTI DEL NUOVO SISTEMA PREVENZIONALE</b> .....	p.	27
4.1. Generalità.....	"	27
4.2. Datore di lavoro nel settore privato e nel settore pubblico.....	"	28
4.2.1. Datore di lavoro pubblico. Enti Locali .....	"	28
4.3. Dirigente, Preposto .....	"	29
4.4. Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto: delega di funzioni.....	"	30
4.4.1. Delega di funzioni .....	"	33
4.5. Lavoratore.....	"	33
4.6. RSPP e ASPP .....	"	35
4.7. Medico competente e sorveglianza sanitaria .....	"	35
4.8. Imprese familiari, lavoratori autonomi, coltivatori diretti, artigiani e piccoli commercianti, volontari.....	"	38
4.9. Progettisti, fabbricanti, fornitori e installatori .....	"	39
4.10. Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza.....	"	39
4.11. Sistema sanzionatorio. Sospensione dell'attività. Obblighi e sanzioni. Principio di specificità. Organi di vigilanza. Responsabilità giuridica delle imprese .....	"	41
4.11.1. Sistema sanzionatorio .....	"	41
4.11.2. Sospensione dell'attività. Responsabilità giuridica delle imprese .....	"	42
4.11.3. Obblighi e sanzioni ai sensi del Titolo I del D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. ....	"	44
4.11.4. Principio di specificità .....	"	44
4.11.5. Organi di vigilanza .....	"	44
4.12. Sistema Istituzionale in materia di salute e sicurezza lavoro .....	"	45
4.13. Organi di informazione, assistenza, consulenza, formazione e promozione. Interpello .....	"	45
4.14. Contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione. DUVRI e incaricato a sovrintendere la cooperazione e il coordinamento tra imprese (articolo 26, D.Lgs. n. 81/2008).....	"	46
4.15. Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi .....	"	49
4.16. Attribuzioni e compiti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza .....	"	50
 <b>5. VALUTAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI.</b>		
<b>DIVERSITÀ DELLA FORZA LAVORO</b> .....	"	52
5.1. Diversità della forza lavoro. Fattori di rischio e Livello di rischio .....	"	52
5.2. Informazioni sui criteri, metodi e strumenti per la valutazione dei rischi .....	"	54

5.3.	Metodo ad indice per la valutazione dei rischi .....	p.	58
5.4.	Principali fattori di rischio .....	"	60
5.5.	Gruppi a rischio accresciuto: gestione della vulnerabilità .....	"	62
5.6.	Rischio incerto: metodi cautelativi .....	"	68
5.7.	Quasi incidenti .....	"	69
5.8.	Correlazione tra rischio ed emergenza .....	"	69
5.9.	Modalità di valutazione dei rischi: procedure standardizzate .....	"	70
5.10.	Salute e sicurezza nel telelavoro e nel <i>smart working</i> (lavoro agile) .....	"	73
5.10.1.	Telelavoro .....	"	73
5.10.2.	Smart working (lavoro agile) .....	"	74
5.11.	Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro per le articolazioni centrali e periferiche della Polizia di Stato e delle strutture del Ministero dell'interno nonché del Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso pubblico e della Protezione civile e del Corpo Nazionale dei VV.F. ....	"	76
5.12.	Sicurezza sul lavoro e fattorini rider .....	"	77
5.13.	Fattori di rischio nell'Industria 4.0. Robot, cobot e esoscheletri .....	"	78
6.	<b>SARS-COV-2 E SICUREZZA LAVORO</b> .....	"	81
6.1.	Generalità .....	"	81
6.2.	Aggiornamento del DVR a seguito dell'emergenza del <i>coronavirus</i> .....	"	82
6.3.	Rischio biologico da <i>coronavirus</i> .....	"	83
7.	<b>GESTIONE DELLE EMERGENZE INCENDIO E PRIMO SOCCORSO ALLA LUCE COVID-19</b> .....	"	85
7.1.	Gestione delle emergenze ed integrazione del Piano di emergenza aziendale alla luce del COVID-19 .....	"	85
7.2.	Primo soccorso. Predisposizione di apposita procedura per gli addetti al primo soccorso che tenga conto del COVID-19 .....	"	87
7.3.	Prevenzione incendi .....	"	89
7.4.	Sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro con presenza di disabili .....	"	90
8.	<b>LA PREVENZIONE SANITARIA ALLA LUCE DEL COVID-19</b> .....	"	91
8.1.	Generalità .....	"	91
8.2.	Infortunio .....	"	91
8.3.	Malattia professionale .....	"	91
8.4.	Infortunio per COVID-19 .....	"	91

8.5.	Infortunio in itinere e danno biologico .....	p.	92
8.6.	Comunicazione di infortunio e Denuncia di infortunio. Soppressione del Registro di infortuni .....	"	92
8.7.	Attività di Sanificazione .....	"	93
8.8.	Sorveglianza sanitaria per i lavoratori fragili .....	"	94
<b>9.</b>	<b>VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA CONTAGIO DA SARS-COV-2 IN OCCASIONE DI LAVORO. MISURE DI CONTENIMENTO E STRATEGIE PER LA PREVENZIONE .....</b>	"	96
9.1.	Generalità.....	"	96
9.2.	Articolazione del protocollo .....	"	96
9.3.	Valutazione del rischio da contagio da SARS-CoV-2 in occasione di lavoro .....	"	103
9.4.	Strategie per la prevenzione.....	"	105
9.4.1.	Misure organizzative .....	"	105
9.4.2.	Misure di prevenzione e protezione.....	"	107
9.4.3.	Misure specifiche per la prevenzione dell'attivazione di focolai epidemici .....	"	109
<b>10.</b>	<b>LA RESPONSABILITÀ E LE PRINCIPALI SENTENZE RELATIVE AL RUOLO DI RSPP .....</b>	"	111
10.1.	Responsabilità penale .....	"	111
10.2.	Responsabilità civile e la tutela assicurativa .....	"	112
10.3.	Principali sentenze relative al ruolo di RSPP .....	"	113
	<b>RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI .....</b>	"	117
	<b>CONTENUTI E ATTIVAZIONE DELLA WEBAPP .....</b>	"	118
1.	Contenuti della WebApp .....	"	118
2.	Requisiti hardware e software.....	"	118
3.	Attivazione della WebApp .....	"	119
4.	Assistenza tecnica sui prodotti Grafill (TicketSystem).....	"	119

## INTRODUZIONE

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale (RSPP) è una figura essenziale nel sistema di gestione della sicurezza e salute aziendale previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii..

La continua innovazione tecnologica, la trasformazione del mondo del lavoro, il recepimento di nuove direttive UE da un lato e l'avanzamento della ricerca in materia di sicurezza e salute sul lavoro dall'altro lato, rendono necessario l'aggiornamento continuo della figura RSPP.

In questo ultimo periodo, il Coronavirus responsabile dell'attuale pandemia, denominato SARS-CoV-2, ha complicato il compito professionale del RSPP già di per se abbastanza oneroso. Alla luce di ciò il RSPP deve predisporre tutta una serie di adempimenti che deve proporre al Datore di Lavoro.

Questo volume vuole dare in modo sintetico una visione unitaria e organica sulle principali modalità operative che il RSPP deve svolgere nei luoghi di lavoro sia privati che pubblici anche alla luce della emergenza sanitaria SARS-CoV-2. Esso tratta:

- i rapporti che l'RSPP deve avere con i soggetti interni ed esterni all'azienda in una visione collaborativa, mettendo in campo sia capacità tecniche e gestionali che di comunicazione e mediazione;
- i requisiti e i percorsi formativi del RSPP;
- il nuovo sistema prevenzionale alla luce delle direttive e regolamenti europei con i diversi soggetti, tra obblighi e responsabilità;
- la valutazione e la gestione dei rischi tenendo conto della diversità delle forze lavoro;
- la gestione delle emergenze e l'integrazione del piano di emergenza aziendale alla luce del COVID-19;
- la prevenzione sanitaria;
- la valutazione del rischio da contagio da SARS-CoV-2 in occasione di lavoro con le relative misure di contenimento e di prevenzione.

Si evidenzia che con la direttiva europea 2020/739 del 3 giugno 2020, la Commissione Europea ha modificato l'allegato III della direttiva 2000/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda l'inserimento del SARS-CoV-2 nell'elenco degli agenti biologici di cui è noto che possono causare malattie infettive nell'uomo e che modifica la direttiva (UE) 2019/1833.

La direttiva 2020/739 è stata recepita in Italia con il D.L. n. 125 del 7 ottobre 2020 (*Gazzetta Ufficiale* n. 248 del 7/10/2020), modificando il D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii..

## RAPPORTI DEL RSPP CON SOGGETTI ALL'INTERNO E ALL'ESTERNO DELL'AZIENDA

### 1.1. Generalità

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) è designato dal Datore di Lavoro (DL). Tale adempimento è uno dei compiti non delegabili del DL (D.Lgs. n. 81/2008, articolo 17, lettera *b*)).

Il RSPP, allo scopo di mettere in atto i compiti previsti dall'articolo 33, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008, deve instaurare un rapporto di interazione/collaborazione con numerosi soggetti presenti sia all'interno che all'esterno dell'azienda. Esso deve essere dotato sia di capacità tecniche e gestionali che di comunicazione e mediazione. Sia il RSPP che gli addetti al servizio di prevenzione e protezione (ASPP), sono obbligati a mantenere il segreto professionale in ordine ai particolari processi lavorativi di cui sono venuti a conoscenza durante lo svolgimento delle loro funzioni (D.Lgs. n. 81/2008, articolo 33, comma 2).

Nella fase di emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da SARS-CoV-2, il RSPP nell'interazione/collaborazione con i vari soggetti interni o esterni all'azienda deve considerare una serie aspetti al fine di contrastare il coronavirus nei luoghi di lavoro.

### 1.2. Rapporti del RSPP con soggetti all'interno della azienda

I principali rapporti di interazione/collaborazione che il RSPP ha con i soggetti all'interno della azienda li possiamo di seguito evidenziare.

- **Datore di Lavoro (DL)** – Il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) è un organo aziendale utilizzato dal Datore di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008, articolo 33, comma 3); questa utilizzazione, però, ha dei limiti ben precisi, infatti il RSPP ha compiti esclusivamente consultivi, cioè osserva, valuta e suggerisce ed ha l'obbligo di segnalare al DL eventuali rischi e/o carenze in materia di sicurezza e salute, dovendo poi, il Datore di lavoro stesso provvedere agli adempimenti del caso. La designazione del RSPP, quindi, non esonera il DL dalle sue responsabilità in materia di sicurezza.
- **Medico Competente (MC)** – L'articolo 25, lettera *a*) del D.Lgs. n. 81/2008 evidenzia che:

---

*«Il Medico Competente collabora con il Datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della 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 considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre all'attuazione e valorizzazione di programmi volontari di «promozione della salute», secondo i principi della responsabilità sociale».*

In sostanza il RSPP è chiamato a collaborare con il DL e con il MC, allo scopo di identificare le mansioni soggette a sorveglianza sanitaria in sede di valutazione dei rischi; questa collaborazione è indispensabile in quanto il RSPP possiede la specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale, necessaria affinché il MC possa meglio identificare e valutare i rischi per la salute nonché suggerire le misure ed i comportamenti idonei ad attuare la migliore prevenzione possibile.

Il Ministero della Salute, il 29 aprile 2020, ha emanato la Circolare n. 0014915 recante «*Indicazioni operative relative alle attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro e nella collettività*». La Circolare ha come finalità quella di puntualizzare l'attività del MC ed evidenzia, inoltre, quanto di seguito riportato:

*«L'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro, sia nella fase di «lockdown» sia nella fase di riapertura delle attività produttive sospese in corso di pandemia da SARS-CoV-2 ha, con maggiore valenza di sempre, un duplice obiettivo:*

- *Tutela salute e sicurezza del lavoratore;*
- *Tutela della collettività.*

*Se il ruolo del medico competente risulta di primo piano nella tutela della salute e sicurezza sul lavoro nell'ordinarietà dello svolgimento delle attività lavorative, esso si amplifica nell'attuale momento di emergenza pandemica, periodo durante il quale egli va a confermare il proprio ruolo di «consulente globale» del datore di lavoro».*

Alla luce di ciò l'interazione/collaborazione tra il RSPP e il MC oggi diviene essenziale non solo per la sicurezza e salute dei lavoratori ma anche per la tutela della collettività.

- **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)** – Il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) è una figura aziendale obbligatoria in tutte le aziende, ma in base alle dimensioni delle stesse cambia la modalità di nomina. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'articolo 50 del D.Lgs. n. 81/2008 con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS. Il RSPP partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35 del D.Lgs. n. 81/2008 (D.Lgs. n. 81/2008, articolo 33, comma 1, lettera e). A tale riunione debbono partecipare il DL, il RSPP, il MC ove nominato e il RLS. In tale occasione è importante stabilire una forma di collaborazione tra RSPP e RLS. È evidente che tale collabo-

## RSPP: CAPACITÀ, REQUISITI PROFESSIONALI E PERCORSI FORMATIVI

### 2.1. Premessa

Il presente capitolo esamina capacità e requisiti professionali degli RSPP/ASPP alla luce dell'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, entrato in vigore il 3 settembre 2016.

Lo svolgimento delle funzioni di RSPP è disciplinato dall'articolo 32 del D.Lgs. n. 81/2008 che, al comma 2, rimanda agli Accordi Stato-Regioni con particolare riferimento all'Accordo sancito il 26 gennaio 2006 e successive modificazioni, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 37 del 14 febbraio 2006.

Il nuovo Accordo approvato il 7 luglio 2016 (*Gazzetta Ufficiale* n. 193 del 19 agosto 2016), infatti, nelle disposizioni finali, prevede l'abrogazione degli Accordi del 26 gennaio 2006 e del 5 ottobre 2006. Transitoriamente, per un anno dall'entrata in vigore dell'Accordo, i corsi per RSPP e ASPP possono ancora svolgersi secondo quanto previsto dall'accordo del 26 gennaio 2006.

Il nuovo Accordo del 7 luglio 2016 non è ristretto all'esclusività dei RSPP e ASPP ma introduce e modifica altri accordi che coinvolgono altri soggetti della salute e sicurezza.

### 2.2. Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)

Il D.Lgs. n. 81/2008, all'articolo 2, comma 1, lettera *l*), definisce il SPP come 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. Lo stesso articolo definisce:

- *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione* (RSPP), la persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del TU, designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il SPP dai rischi (lett. *f*);
- *Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione* (ASPP), la persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del SPP (lettera *g*).

L'articolo 31 (*Servizio di prevenzione e protezione*) recita:

---

«1. Salvo quanto previsto dall'articolo 34, il datore di lavoro organizza *prioritariamente* il servizio di prevenzione e protezione all'interno della azienda o della unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici, secondo le regole di cui al presente articolo.

2. Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni, devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa della attività svolta nell'espletamento del proprio incarico.

3. Nell'ipotesi di utilizzo di un servizio interno, il datore di lavoro può avvalersi di persone esterne alla azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie, per integrare, ove occorra, l'azione di prevenzione e protezione del servizio.

4. Il ricorso a persone o servizi esterni è obbligatorio in assenza di dipendenti che, all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, siano in possesso dei requisiti di cui all'articolo 32.

5. Ove il datore di lavoro ricorra a persone o servizi esterni non è per questo esonerato dalla propria responsabilità in materia. [...]».



*Schema dei soggetti con cui interagisce il Servizio di Prevenzione e Protezione*

Il RSPP *deve essere obbligatoriamente all'interno* nei seguenti casi:

- nelle aziende industriali (a rischio di incidente rilevante) di cui all'articolo 2 del D.Lgs. 17 agosto 1999, n. 334 e ss.mm.ii., soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto; oggi tali attività sono regolati dal D.Lgs. n. 105/2015 che ha recepito la Direttiva Europea Seveso III;
- nelle centrali termoelettriche;
- negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230 e ss.mm.ii.;
- nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;

## IL NUOVO SISTEMA PREVENZIONALE

### 3.1. Caratteristiche e filosofia del D.Lgs. n. 81/2008

Per meglio comprendere le caratteristiche e soprattutto la filosofia del D.Lgs. n. 81/2008 riportiamo di seguito un estratto della Relazione illustrativa allo schema di decreto attuativo della delega di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 3 agosto 2007, n. 123:

---

«La normativa in materia di sicurezza è il risultato di una stratificazione di norme, molte delle quali di derivazione comunitaria, emanate nell'arco di quasi sessanta anni.

Il Governo, nella consapevolezza della assoluta priorità della materia della sicurezza, ha perseguito con convinzione l'obiettivo di procedere al riassetto ed alla riforma delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. A tale scopo, la legge delega 3 agosto 2007, n. 123, ha previsto, non solo un'operazione di riorganizzazione della normativa di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro bensì anche la rivisitazione della medesima materia attraverso l'armonizzazione di tutte le leggi vigenti, in una logica unitaria ed innovativa e nel pieno rispetto delle previsioni dell'art. 117 della Costituzione, il cui terzo comma attribuisce alla competenza ripartita di Stato e Regioni la materia della tutela e sicurezza del lavoro.

Il presente decreto legislativo è stato elaborato nel pieno rispetto della filosofia delle direttive comunitarie in materia e del D.Lgs. n. 626/1994, il quale, come noto, trova i suoi capisaldi nella programmazione della sicurezza in azienda, da realizzare tramite la partecipazione di tutti i soggetti delle comunità di lavoro».

---

### 3.2. Il sistema legislativo sulla sicurezza e salute dei lavoratori

In questo paragrafo si affronta in modo sintetico il sistema legislativo sulla sicurezza e salute dei lavoratori, introducendo una serie di elementi:

#### 3.2.1. *Fonti normative*

Sono atti mediante cui vengono prodotte le norme giuridiche. Per quanto attiene al campo della sicurezza e igiene del lavoro, vengono prese in considerazione:

- 1) fonti di origine internazionale (ad es. convenzioni e raccomandazioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro, ecc.);
- 2) fonti di origine comunitaria (regolamenti, decisioni, direttive, ecc.);
- 3) fonti di origine statale (leggi ordinarie, decreti, ecc.);
- 4) fonti di origine regionale e provinciale (leggi regionali e provinciali, ecc.);
- 5) fonti di origine negoziale (contratti collettivi nazionali di lavoro, ecc.).

### 3.2.2. Gerarchia delle fonti normative

Il sistema giuridico italiano è costituito in forma piramidale, ovvero è contraddistinto da una gerarchia delle fonti, in forza delle quali alcune norme (di livello gerarchico superiore) prevalgono su altre (di livello gerarchico inferiore).

La gerarchia delle fonti del sistema giuridico italiano è la seguente:

- *fonti di rango costituzionale*: Costituzione italiana, leggi costituzionali;
- *fonti primarie*: legge ordinaria del parlamento, decreto-legge (Governo), decreto delegato (Governo), legge regionale;
- *fonti secondarie*: decreti ministeriali, D.P.C.M., regolamenti, circolari.

### 3.2.3. Diritto Comunitario

Con l'articolo 137 del trattato CE, la Comunità si impegna a promuovere il miglioramento, in particolare, dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori e si prefigge come obiettivo l'armonizzazione delle condizioni esistenti in questo settore. A tal fine occorre stabilire le prescrizioni minime applicabili che consentano agli Stati membri di introdurre un livello più elevato di protezione.

In base all'articolo 249 del Trattato CEE le fonti di diritto derivate si distinguono, a seconda della loro obbligatorietà, in:

- 1) *Fonti a carattere nominativo-vincolante*: regolamenti, direttive, decisioni:
  - Il regolamento ha portata generale. Esso è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.
  - La direttiva vincola lo Stato membro cui è rivolta per quanto riguarda il risultato da raggiungere, salva restando la competenza degli organi nazionali in merito alla forma e ai mezzi.
  - La decisione è obbligatoria in tutti i suoi elementi per i destinatari da essa designati.
- 2) *Fonti a carattere non vincolante*: raccomandazioni, pareri:
  - Le raccomandazioni e i pareri non sono vincolanti.

Si evidenzia che l'attuale normativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori attualmente vigente (D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.) si basa sostanzialmente sul recepimento di direttive sociali (rivolte a soggetti come Datori di Lavoro, lavoratori, ecc.) e sull'applicazione di Regolamenti Comunitari (es. Regolamento CLP n. 1272/2008 e ss.mm.ii. sulla classificazione, etichettatura e imballaggio di sostanze e delle miscele, Regolamento 2016/425 che stabilisce i requisiti per la progettazione e la fabbricazione dei dispositivi di protezione individuale – DPI, ecc.).

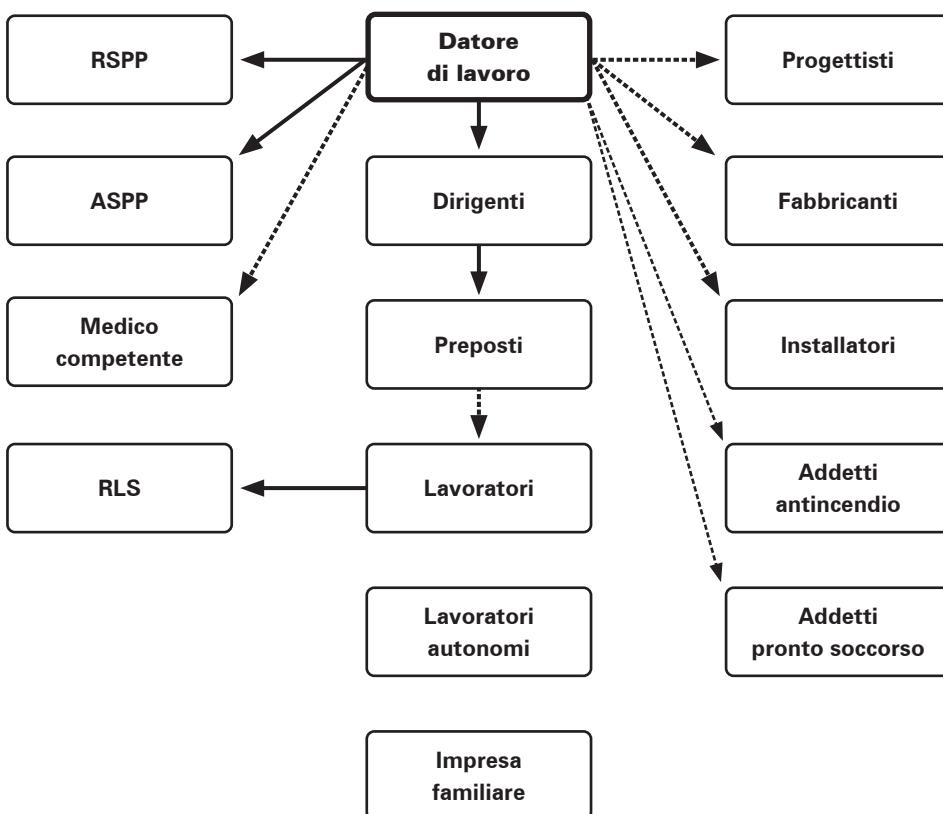
Accanto alle direttive sociali vi sono le direttive di prodotto dirette principalmente ai fabbricanti di prodotti che devono essere marcati CE. Esse nascono in primis per favorire la libera circolazione di merci e prodotti ma nella loro impostazione si evidenzia che tutto ciò che circola nei paesi dell'UE deve rispondere ai RES (Requisiti essenziali di Sicurezza e Salute). Esempi di direttive di prodotti sono: Direttiva Macchine (98/37/CE oggi 2006/42/CE), Direttiva Attrezzature a Pressione (97/23/CE oggi 2014/68/UE), ecc..

## I SOGGETTI DEL NUOVO SISTEMA PREVENZIONALE

### 4.1. Generalità

Il D.Lgs. n. 81/2008 ha introdotto novità rispetto alla normativa precedente (vedi D.Lgs. n. 626/1994). L'articolo 2, infatti, introduce per la prima volta le definizioni di preposto e dirigente e modifica la definizione di datore di lavoro e di lavoratore.

In questo capitolo si affronteranno in modo sintetico le varie figure (vedi schema sotto) che interagiscono in vario modo con la sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro.



Di seguito si riporta un ulteriore schema che distingue le varie figure nelle organizzazioni aziendali in relazione alle responsabilità *operative* e alle responsabilità consultive.

**Figure coinvolte nell'organizzazione aziendale della Prevenzione e Protezione sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008 TUSL)**

RESPONSABILITÀ OPERATIVE	RESPONSABILITÀ CONSULTIVE
<b>Datore di lavoro</b> (imprenditore e organizzatore)	<b>Servizio Prevenzione e Protezione</b> (ausilio tecnico)
<b>Dirigente</b> (organizza il lavoro di altre persone)	<b>Medico Competente</b> (ausilio medico)
<b>Preposto</b> (vigila e sorveglia la corretta esecuzione dei lavori in sicurezza)	<b>Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza</b> (ausilio consultivo)
<b>Lavoratore</b> (esegue correttamente)	

#### 4.2. Datore di lavoro nel settore privato e nel settore pubblico

Per datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera *b*) del D.Lgs. n. 81/2008, si deve intendere:

---

«*datore di lavoro*»: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;».

---

Questa nuova definizione del datore di lavoro, tiene conto dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale, soprattutto nel campo della individuazione del datore di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni.

##### 4.2.1. Datore di lavoro pubblico. Enti Locali

Con il D.Lgs. n. 81/2008, come visto sopra, viene affermata in modo esplicito la necessità importante che il datore di lavoro individuato in conformità al dettato normativo sia dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa, come nella pratica assai spesso non avviene nelle Pubbliche Amministrazioni. Inoltre, in conformità del Testo Unico, l'individuazione

## VALUTAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI. DIVERSITÀ DELLA FORZA LAVORO

### 5.1. Diversità della forza lavoro. Fattori di rischio e Livello di rischio

Nel 2009 è stato pubblicato il Rapporto dell'Agencia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro (OSHA) dal titolo «*La diversità della forza lavoro e la valutazione dei rischi: garantire che tutti siano inclusi*» ha evidenziato un aspetto fondamentale della valutazione dei rischi che spesso nei documenti di valutazione dei rischi DVR viene disatteso.

Si può dire che il DVR su cui le aziende hanno basato la loro attività di prevenzione e protezione sono *neutre*. Di fatto ci si è basati su un'idea di un lavoratore maschio di età matura, in buone condizioni di salute individuale e non troppo vicino né all'inizio né alla fine della sua fase lavorativa.

Il Rapporto dell'OSHA focalizza le principali problematiche specifiche riguardanti le categorie di lavoratori a rischio accresciuto, che sono di seguito riportate:

- lavoratrici (analisi delle differenze di genere);
- lavoratori migranti;
- lavoratori giovani e anziani;
- lavoratori disabili;
- lavoratori temporanei / part-time.

Le categorie di lavoratori sopra riportati sono definiti *particolarmente vulnerabili* o a *rischio accresciuto*; si rimanda al paragrafo 5.5 l'analisi sintetica delle principali condizioni di vulnerabilità e degli approcci che il datore di lavoro deve porre in essere per una loro corretta gestione. In relazione a ciò una valutazione dei rischi efficace deve essere sempre riferita anche alle vulnerabilità non solo del gruppo (requisito minimo) ma del singolo soggetto esposto, in relazione alle specifiche condizioni.

Tutto questo viene supportato dalla direttiva europea 89/391/CEE dove, all'articolo 6, comma 2, «*include fra le fondamentali misure generali di tutela l'adattamento delle condizioni di lavoro all'individuo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione*», che nel recepimento in Italia prima dell'articolo 3 del D.Lgs. n. 626/1994 e ss.mm.ii. e dopo dall'articolo 15 del D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii., è diventato in modo in modo troppo sintetico rispetto dei principi ergonomici. Sempre l'articolo 6 della direttiva europea 89/391/CEE, al comma 3 evidenziava altresì che il datore di lavoro quando affida dei compiti al lavoratore deve tener conto delle *capacità* dello stesso in materia di sicurezza e salute. Va ricordato che tale obbligo è stato tradotto prima nell'articolo 4 del D.Lgs. n. 626/1994 e ss.mm.ii. e



poi nell'articolo 18 del D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii., con l'aggiunta non solo alle *capacità* ma anche alle *condizioni* (fossero pure temporanee). Inoltre, sempre per l'articolo 15 della direttiva europea 89/391/CEE, sono sanciti degli obblighi per *assicurare una tutela particolare ai gruppi di rischio particolarmente sensibili* e all'articolo 9 della direttiva europea 89/391/CEE di *disporre di una valutazione che includa i rischi riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari*.

Con l'articolo 28 del D.Lgs. n. 81/2008, al comma 1 si ha:

---

«La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 15, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'articolo 89, comma 1, lettera a), del presente decreto, interessati da attività di scavo».

---

Sia nella direttiva europea che nelle disposizioni di recepimento si fa riferimento a gruppo sensibile, pertanto la tutela particolare è richiesta in qualsiasi circostanza in cui vi è una specifica vulnerabilità e quindi di sensibilità o come meglio evidenziato con un rischio accresciuto.

È importante considerare che una *valutazione dei rischi inclusiva che tiene conto della diversità della forza lavoro* porterà a misure migliorative delle condizioni di sicurezza e salute non solo per i lavoratori sensibili ma anche per tutti i lavoratori o anche altre persone che si possono trovare presenti nei luoghi di lavoro. Si ricorda altresì che ai sensi dell'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea «*Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose*». In riferimento a ciò significa che il rischio è individuale o più esattamente dipende dall'interazione fra individuo e condizioni di lavoro.

Dopo questo doveroso inquadramento del problema, si evidenzia che non esistono attività (non solo lavorative) esenti da rischi. In conseguenza di ciò, si tratta sempre di convivere con essi, gestendoli in modo da attenuarli al minimo possibile. In questo capitolo prenderemo in considerazione i fattori di rischi negli ambienti di lavoro.

Nel tempo, il concetto di rischio è cambiato profondamente: dall'idea di rischio legato soprattutto ad eventi esterni all'individuo, si è passati nelle società avanzate alla visione del rischio che è anche insito nell'uomo, legato alle sue decisioni e proiettato perciò nel futuro (UNI ISO 31000 «*Gestione del Rischio, Principi e Linee Guida*»). Il rischio quindi è anche insito nell'operato dell'uomo, il quale influenza le prestazioni di altri uomini e si amplia laddove c'è l'interazione con la popolazione aumentando nel complesso l'esposizione ai rischi. Secondo la UNI ISO 31000 per *rischio* si intende *l'effetto di un evento futuro e incerto che*

## SARS-COV-2 E SICUREZZA LAVORO

### 6.1. Generalità

A fine 2019 a Wuhan, Cina, è emerso un focolaio epidemico correlato a un nuovo *coronavirus* non identificato in precedenza nell'uomo. L'infezione si è poi diffusa ad altri Paesi, interessando anche l'Italia con comparsa di focolai epidemici a partire da gennaio 2020. Il *coronavirus* responsabile dell'attuale pandemia, denominato SARS-CoV-2 dall'*International Committee on Taxonomy of Viruses* (ICTV), causa una malattia caratterizzata da febbre, tosse e disturbi respiratori che l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha definito «COVID-19» (dove «CO» sta per corona, «VI» per virus, «D» per disease (malattia) e «19» indica l'anno in cui si è manifestata).

Come gli altri *coronavirus*, il SARS-CoV-2 può essere trasmesso da persona a persona, di solito dopo un contatto ravvicinato con un paziente infetto. La via primaria sono le goccioline del respiro delle persone infette proiettate nelle congiuntive o nelle membrane mucose dell'occhio, del naso o della bocca attraverso lo starnutire, il tossire, il parlare (proiezione di solito limitata a circa 1 metro).

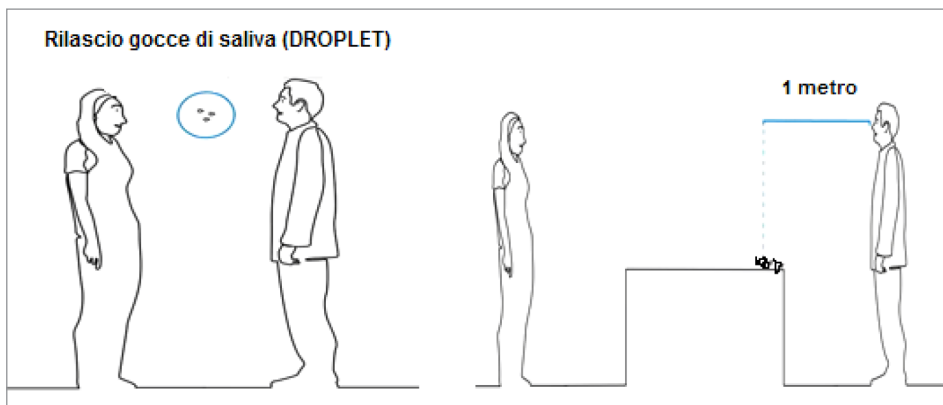


Figura 6.1.

La trasmissione può anche avvenire per contatti diretti personali e attraverso le mani non ancora lavate, toccando bocca naso ed occhi. Il periodo di incubazione (ovvero il periodo di tempo che intercorre tra il contagio e lo sviluppo dei sintomi clinici) varia, secondo le attuali stime, intorno ai 14 giorni. La malattia è caratterizzata da sintomi quali febbre, tosse secca

e difficoltà respiratoria. La maggior parte delle persone guarisce senza necessità di cure speciali. Circa il 15% dei pazienti presenta una sindrome acuta respiratoria grave, di cui solo il 4% circa necessita di ricovero in terapia intensiva. Maggiormente suscettibili alle forme gravi sono gli anziani e i soggetti con malattie preesistenti, quali diabete e malattie cardiache.

I *coronavirus* sono un gruppo di virus appartenenti alla famiglia dei *Coronaviridae*, virus a RNA con morfologia simile a una corona al microscopio elettronico, identificati a metà degli anni '60. Possono infettare sia l'uomo che gli animali, tra cui uccelli e mammiferi<sup>1</sup>.

## 6.2. Aggiornamento del DVR a seguito dell'emergenza del *coronavirus*

L'emergenza del *coronavirus* ha generato delicate questioni interpretative che, nell'ambito del diritto del lavoro, riguardano anche l'applicazione della disciplina prevenzionistica per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008.

Infatti la gestione dell'emergenza sanitaria che stiamo vivendo essendo intrinsecamente connessa alla tutela della salute delle persone, rischia di creare veri e propri corti circuiti con la disciplina di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, sottoposta ad una tensione che rischia di modificare alcuni principi essenziali.

Di seguito cercheremo di valutare le principali implicazioni delle misure emergenziali assunte per il contrasto della pandemia da Covid-19 alla luce degli ordinari principi in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, tanto sul versante propriamente prevenzionistico (D.Lgs. n. 81/2008 e articolo 2087 C.C.), quanto su quello previdenziale riparatorio.

Incominciamo ad evidenziare che un aggiornato compendio delle disposizioni generali minime a tutela della salute nei luoghi di lavoro si trovi – allo stato – nel «*Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro fra il Governo e le parti sociali*», del 24 aprile 2020. Detto Protocollo, che figura come allegato al D.P.C.M. assunto il 26 aprile 2020, integra il precedente documento condiviso allo stesso fine da Governo e parti sociali il 14 marzo 2020, esso stesso sottoscritto su invito del Presidente del Consiglio e dei Ministri competenti in attuazione della misura già contenuta nel D.P.C.M. dell'11 marzo 2020.

A seguito dei provvedimenti prima evidenziati, tra gli esperti si è aperto un dibattito sul fatto se tutto ciò imponga o meno al datore di lavoro in contesti diversi da quelli sanitari ed ospedalieri (per questi settori tutti ritengono che si debba aggiornare il DVR) un obbligo di aggiornamento del documento di valutazione dei rischi (DVR), di cui all'articolo 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Un primo filone di sostenitori nell'escludere l'aggiornamento del DVR fa essenzialmente leva sulla natura generica del rischio biologico derivante dal Covid-19, reputando che dal sistema prevenzionale vigente emerga come soltanto per i rischi specifici che sono connessi al contesto strutturale, strumentale, procedurale e di regole che il datore di lavoro ha concepito e messo in atto per il perseguimento delle proprie finalità produttive sussista un sif-

---

<sup>1</sup> Fonte: Inail – fact sheet 2020.

## **GESTIONE DELLE EMERGENZE INCENDIO E PRIMO SOCCORSO ALLA LUCE COVID-19**

### **7.1. Gestione delle emergenze ed integrazione del Piano di emergenza aziendale alla luce del COVID-19**

L'articolo 43 del D.Lgs. n. 81/2008 evidenzia che, ai fini degli adempimenti di cui all'articolo 18, comma 1, lettera *t*), il datore di lavoro adotta le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva e al numero delle persone presenti. Per cui, è colui che:

- organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
- designa preventivamente i lavoratori ai sensi all'articolo 18, comma 1, lettera *b*), incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza. Ai fini delle designazioni di cui sopra, il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva. I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva. Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
- programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
- adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili;
- garantisce la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari con-

dizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi.

Ai sensi dell'articolo 44 del D.Lgs. n. 81/2008, il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa. Inoltre lo stesso, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

Ai sensi dell'articolo 34 del D.Lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nelle ipotesi previste nell'Allegato II del D.Lgs. n. 81/200 (1. Aziende artigiane e industriali fino a 30 lavoratori; 2. Aziende agricole e zootecniche fino a 30 lavoratori; 3. Aziende della pesca fino a 20 lavoratori; 4. Altre aziende fino a 200 lavoratori) dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), salvo che nei casi di cui all'articolo 31, comma 6 dello stesso D.Lgs. n. 81/2008 (attività a rischio di incidenti rilevanti, centrali elettriche, ecc.). Si evidenzia, inoltre, che con la Circolare n. 1/2018 dell'11 gennaio 2018 l'Ispettorato del Lavoro Nazionale ha dato le seguenti indicazioni operative: «[...] *il fatto che il datore di lavoro svolge direttamente i compiti di primo soccorso, prevenzione incendi ed evacuazione, non comporta che li svolgerà da solo né che sia esonerato dal rispettare gli obblighi previsti [...] dall'articolo 18 del D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.*». Questo significa che il datore di lavoro anche nel caso in cui svolge le funzioni di prevenzione incendi ed evacuazione e di primo soccorso (ovviamente con l'adeguata formazione), non potrà operare in totale autonomia e dovrà dotare la propria azienda sia delle figure che delle misure prima citate.

In questa fase di emergenza legata a COVID-19, le aziende debbono mettere in atto azioni e misure specifiche in relazione alla normativa vigente emanata di recente.

A fronte di questa situazione, anche per rispondere all'esigenza della gestione delle emergenze all'interno dell'azienda ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 [artt. 18, lett. *t*) e 43], occorre integrare il Piano di Emergenza aziendale. L'integrazione del Piano di Emergenza è auspicabile che venga impostata con la collaborazione delle figure aziendali della prevenzione (Datore di Lavoro, RSPP, MC, RLS).

L'azienda, su proposta dell'RSPP, indica le misure aggiuntive per integrare il proprio piano di gestione delle emergenze interne, considerando a mero titolo esemplificativo:

- l'azienda collabora con le Autorità facendo rispettare i provvedimenti delle Istituzioni competenti per favorire il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2, come ad esempio:
  - favorire la modalità del lavoro a distanza;
  - evitare il contatto fisico e l'affollamento in ambienti;
  - rispettare il *criterio di distanza droplet* (almeno 1 m di separazione tra le persone);
  - regolamentare l'accesso agli spazi destinati alla ristorazione (es. mense); ecc.;

## LA PREVENZIONE SANITARIA ALLA LUCE DEL COVID-19

### 8.1. Generalità

Con il Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (D.P.R. n. 1124 del 30 giugno 1965) il legislatore affronta la materia prevenzionale dal punto di vista sanitario estendendo l'obbligo assicurativo a più tipologie di lavoratori affinché sia garantito il risarcimento del lavoratore a fronte di un danno già occorso. L'assicurazione sociale obbligatoria diretta a tutelare il lavoratore in caso di infortunio o malattia professionale prevista dalla Costituzione (articolo 38, comma 2) è disciplinata dal Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124. È gestita dall'INAIL.

### 8.2. Infortunio

Per infortunio sul lavoro si intende ogni lesione originata, in occasione di lavoro, da causa violenta che determini la morte della persona o ne menomi parzialmente o totalmente la capacità lavorativa.

Gli elementi integranti l'infortunio sul lavoro sono: lesione; causa violenta; occasione di lavoro. Il concetto di occasione di lavoro richiede che vi sia un nesso causale tra il lavoro e il verificarsi del rischio cui può conseguire l'infortunio.

### 8.3. Malattia professionale

La malattia professionale è un evento dannoso che agisce sulla capacità lavorativa della persona e trae origine da cause connesse allo svolgimento della prestazione lavorativa. La causa agisce lentamente e per gradi sull'organismo del soggetto e deve risultare in diretta relazione con l'esercizio di determinate attività nelle quali trovare la propria origine. Il vigente sistema di tutela si fonda su una presunzione legale del nesso di causalità tra la nosologia, elencata in un'apposita tabella, e le corrispondenti lavorazioni nocive.

### 8.4. Infortunio per COVID-19

Le infezioni da nuovo Coronavirus avvenute nell'ambiente di lavoro o a causa dello svolgimento dell'attività lavorativa sono tutelate a tutti gli effetti come infortuni sul lavoro.

ro. A precisarlo è la Circolare n. 13 del 3 aprile 2020, con cui l'INAIL fornisce indicazioni in merito alle tutele garantite ai propri assicurati. Tutti i casi accertati di infezione sul lavoro faranno scattare la piena tutela dell'Istituto, come per gli altri infortuni o malattie, già a partire dal periodo di quarantena. Il medico certificatore deve predisporre e trasmettere telematicamente all'INAIL il certificato medico d'infortunio. Permane inoltre l'obbligo di denuncia/comunicazione di infortunio per il datore di lavoro, quando viene a conoscenza del contagio occorso al lavoratore. Sono tutelati dall'Istituto, inoltre, anche i casi di contagio da nuovo Coronavirus avvenuti nel percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro, che si configurano come infortuni in itinere.

### **8.5. Infortunio in itinere e danno biologico**

Oggi l'infortunio in itinere è stato introdotto nell'ambito assicurativo INAIL dall'articolo 12 del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38. È l'infortunio, conseguente al rischio della strada, nel quale incorre il lavoratore nel tragitto che conduce:

- dalla dimora abituale al luogo di lavoro, e viceversa, sia prima che dopo l'orario lavorativo, sia durante la pausa lavorativa per il consumo del pasto di metà giornata (quando non sussista una adeguata mensa aziendale);
- dal luogo di lavoro ai luoghi di ristoro e di pernottamento, diversi dalla dimora abituale e viceversa;
- da un luogo di lavoro ad altro luogo di lavoro (se il lavoratore ha più contratti).

Non sono lavori in itinere, e vanno perciò qualificati e trattati come infortuni in attualità di lavoro, gli eventi che pur essendo conseguenza del rischio strada, accadono nell'arco spaziale e temporale della prestazione lavorativa in collegamento diretto o indiretto con l'esercizio della prestazione stessa.

Il danno biologico, inteso come danno alla salute, e più precisamente come lesione all'integrità psicofisica della persona suscettibile di accertamento medico-legale, è stato introdotto nell'ambito assicurativo INAIL dall'articolo 13 del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38.

Il danno biologico è rappresentato dalla lesione all'integrità psicofisica, vale a dire il danno alla salute del soggetto in sé considerato, e comprende tutti gli eventi lesivi che vanno a gravare negativamente, oltre che direttamente sulla salute fisica e psichica del soggetto, anche su altri aspetti quali la sua vita sociale, di relazione, ecc.. A tal fine avranno rilievo le menomazioni in genere, ma anche le deturpazioni estetiche, l'impotenza sessuale, le malattie nervose, e in genere tutte le lesioni che vanno comunque a modificare, peggiorandole, le preesistenti condizioni psicofisiche delle persone.

### **8.6. Comunicazione di infortunio e Denuncia di infortunio. Soppressione del Registro di infortuni**

La Comunicazione di infortunio è l'adempimento con cui tutti i datori di lavoro, compresi i datori di lavoro privati di lavoratori assicurati presso altri enti o con polizze private e i

## VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA CONTAGIO DA SARS-COV-2 IN OCCASIONE DI LAVORO. MISURE DI CONTENIMENTO E STRATEGIE PER LA PREVENZIONE

### 9.1. Generalità

Il 24 aprile 2020 è stato integrato il «*Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*» sottoscritto il 14 marzo 2020 su invito del Presidente del Consiglio dei ministri, del Ministro dell'economia, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, del Ministro dello sviluppo economico e del Ministro della salute, che avevano promosso l'incontro tra le parti sociali in relazione alle attività professionali e alle attività produttive. Esso intende fornire indicazioni operative finalizzate a incrementare, **negli ambienti di lavoro non sanitari**, l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare l'epidemia di COVID-19.

Il COVID-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione. Il presente protocollo contiene, quindi, misure che seguono la logica della precauzione e seguono e attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

### 9.2. Articolazione del protocollo

#### 1. INFORMAZIONE

- L'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi depliant informativi.
- In particolare, le informazioni riguardano o l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria o la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc.) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio o l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare,



mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene) o l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.

- L'azienda fornisce una informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare sul corretto utilizzo dei DPI per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio.

## **2. MODALITÀ DI INGRESSO IN AZIENDA**

- Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea. Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione – nel rispetto delle indicazioni riportate in nota – saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.
- Il datore di lavoro informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS.
- Per questi casi si fa riferimento al D.L. n. 6 del 23/02/2020, articolo 1, lettera *h*) e *i*).
- L'ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi all'infezione da COVID 19 dovrà essere preceduto da una preventiva comunicazione avente ad oggetto la certificazione medica da cui risulti la *avvenuta negativizzazione* del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza.
- Qualora, per prevenire l'attivazione di focolai epidemici, nelle aree maggiormente colpite dal virus, l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, come ad esempio, l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore di lavoro fornirà la massima collaborazione.

## **3. MODALITÀ DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI**

- Per l'accesso di fornitori esterni individuare procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti.
- Se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi: non è consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo. Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di un metro.

## LA RESPONSABILITÀ E LE PRINCIPALI SENTENZE RELATIVE AL RUOLO DI RSPP

### 10.1. Responsabilità penale

La Responsabilità penale comporta la condanna per un reato; a tal fine si devono distinguere i reati (comportamenti sanzionati penalmente) in delitti e contravvenzioni:

- i delitti hanno la caratteristica di essere generalmente reati di danno (sanzioni: multa e/o reclusione) e, cioè, le relative fattispecie vengono integrate solo quando si verifichi un evento lesivo di posizioni giuridiche soggettive tutelate dall'ordinamento. Per quanto d'interesse, tali fattispecie sono generalmente quelle previste e sanzionate dagli articoli 451 (omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro), 590 (lesioni colpose) e 589 (omicidio colposo) del Codice Penale, salvo altre e più gravi;
- le contravvenzioni sono caratterizzate dall'essere reati di pericolo (sanzioni: arresto o ammenda) e come tali la sola inosservanza ad un determinato obbligo è sufficiente ad integrarne la fattispecie, rimanendo irrilevante l'elemento soggettivo del dolo, a prescindere dal verificarsi o meno dell'evento lesivo.

Il D.Lgs. n. 81/2008 non prevede sanzioni nei confronti del RSPP collegate alla violazione degli obblighi specifici che la normativa elenca all'articolo 9, contrariamente a quanto previsto per il datore di lavoro (DL), dirigenti, preposti, lavoratori, ecc.. Di conseguenza il RSPP non potrebbe essere chiamato a rispondere del delitto omissivo, di natura colposa, vale a dire di un evento costituente la concretizzazione del rischio che la norma cautelare intendeva prevenire, in quanto non è destinatario di norme di tal genere munite di sanzione. Gli obblighi che le disposizioni antinfortunistiche pongono a carico del DL permangono anche nel caso in cui sia stato nominato il RSPP.

Diciamo che, generalmente, fermo restando quello che è, in caso di contenzioso, lo spazio decisionale di cui usufruisce il giudice, il RSPP può essere sanzionato penalmente laddove gli siano stati conferiti obblighi tramite deleghe particolari; in tal caso risponderà per i poteri conferitigli tramite la delega, ma non potrà mai essere sanzionato nella sola ed esclusiva qualità di RSPP e, come tale, tra i collaboratori del DL è l'unico a non essere soggetto ad un apparato sanzionatorio specifico, proprio per la sua funzione di *staff*.

La delega, nell'ambito della sicurezza sul lavoro, consiste nel trasferimento degli obblighi in materia di prevenzione e sorveglianza gravanti sul DL (delegante), ad un'altra persona (delegato). Con la delega il delegante rinuncia ad esercitare alcuni poteri e competenze, pur rimanendone titolare in via originaria; il delegato, di conseguenza resta direttamente responsabile del proprio operato.

Il delegante, tuttavia, mantiene l'obbligo di sorveglianza sull'operato del delegato pur valutato alla stregua delle connotazioni del caso concreto; qualora venga accertato il mancato adempimento di tale obbligo, si configura, in capo al delegante, il reato della *culpa in vigilando*. Qualora il delegante, invece, scelga una persona tecnicamente non affidabile si configura, in capo al delegante, il reato della *culpa in eligendo*.

A tal proposito, il D.Lgs. n. 81/2008 fornisce delle importanti precisazioni sulle caratteristiche della delega (articolo 16) e sugli obblighi non delegabili del D.d.l. (articolo 17):

Articolo 16 (*Delega di funzioni*). La delega di funzioni da parte del D.d.l., ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

L'articolo 17 del D.Lgs. n. 81/2008 evidenzia il Datore di Lavoro non può delegare le seguenti attività:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
- b) la designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Il RSPP, diciamo così *puro*, che non sia destinatario di alcuna delega, può essere, altresì, sanzionato penalmente laddove una sua imprudenza, negligenza, imperizia, relativa esclusivamente ai compiti istituzionalmente previsti per la sua carica (articolo 33 del D.Lgs. n. 81/2008), abbia provocato comunque nocumento a terzi e cioè solo in caso di infortunio o malattia professionale. Ad esempio, nel caso specifico in cui dalla ricostruzione dei fatti portata a termine dal giudice risulti che un evento lesivo occorso ad un lavoratore sia stato cagionato dalla mancata o incompleta adempimento dei compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione dei rischi aziendali, previsti dall'articolo 33, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008.

In effetti, negli ultimi tempi, a seguito di infortunio, abbiamo assistito a delle sentenze di condanna del RSPP, nelle quali lo stesso ricopre una funzione di consulenza del Datore di lavoro.

## **10.2. Responsabilità civile e la tutela assicurativa**

Più estesa di quella penale è la responsabilità civile del RSPP derivante dall'inesatto adempimento dei propri compiti, così come sanciti dall'articolo 33 del D.Lgs. n. 81/2008, e/o dall'esecuzione di atti dolosi o colposi che causino danni. Questa responsabilità viene considerata qualora il Datore di lavoro adempia correttamente ai suoi doveri nei confronti del RSPP, come previsto dall'articolo 18, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008:

## CONTENUTI E ATTIVAZIONE DELLA WEBAPP

### 1. Contenuti della WebApp

La WebApp è parte integrante della presente pubblicazione e riporta:

- **Schemi di modelli per la gestione della sicurezza**
  - 1) Libretto formativo del cittadino
  - 2) Organigramma della sicurezza
  - 3) Designazione RSPP
  - 4) Attribuzione e competenze del ruolo di preposto ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008
  - 5) Dichiarazione di svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti del servizio di prevenzione e protezione
  - 6) Autocertificazione requisiti di idoneità tecnico professionale
  - 7) Autocertificazione impresa familiare e lavoratori autonomi
  - 8) Designazione addetto/i alla prevenzione incendi, lotta antincendio, gestione delle emergenze
  - 9) Designazione addetto/i al primo soccorso
  - 10) Assegnazione dei dispositivi di protezione individuale DPI
  - 11) Verbale riunione periodica
  - 12) Nomina medico competente
  - 13) Comunicato per i dipendenti – Elezione o designazione del RLS
  - 14) Richiesta DVR da parte del RLS
  - 15) Consegna DVR al RLS
  - 16) Richiesta DUVRI da parte del RLS
  - 17) Consegna DUVRI al RLS
  - 18) Richiesta documentazione da parte del RLS
  - 19) Consegna documentazione RLS
  - 20) Attestazione – Attrezzature di lavoro non marcate CE
- **Banca dati normativa e giurisprudenza** consultabile attraverso un motore di ricerca, con aggiornamenti automatici per 365 giorni dall'attivazione della WebApp.

### 2. Requisiti hardware e software

- Dispositivo con MS Windows, Mac OS X, Linux, iOS o Android.
- Accesso ad internet e browser web con *Javascript* attivo.
- Software per la gestione di documenti Office e PDF.

### 3. Attivazione della WebApp

- 1) Collegarsi al seguente indirizzo internet:

**[https://www.grafill.it/pass/0180\\_5.php](https://www.grafill.it/pass/0180_5.php)**

- 2) Inserire i codici “A” e “B” (vedi ultima pagina del volume) e cliccare [**Continua**].
- 3) **Utenti già registrati su [www.grafill.it](http://www.grafill.it)**
  - 3.1) Inserire i dati di accesso e cliccare [**Accedi**];
  - 3.2) Accettare la licenza d’uso e cliccare [**Continua**].
- 4) **Utenti non ancora registrati su [www.grafill.it](http://www.grafill.it)**
  - 4.1) Cliccare [**Iscriviti**];
  - 4.2) Compilare il form di registrazione e cliccare [**Iscriviti**];
  - 4.3) Accettare la licenza d’uso e cliccare [**Continua**].
- 5) Un **link per il download del software** e la **password di attivazione** saranno inviati all’indirizzo e-mail inserito nel form di registrazione.
- 6) Accedere al profilo utente su **[www.grafill.it](http://www.grafill.it)**.
- 7) Cliccare il pulsante [**G-CLOUD**].
- 8) Cliccare il pulsante [**Vai alla WebApp**] in corrispondenza del prodotto acquistato.

### 4. Assistenza tecnica sui prodotti Grafill (TicketSystem)

L’assistenza tecnica (gratuita per 365 giorni dall’acquisto) è relativa esclusivamente all’installazione e all’avvio del prodotto (*non è prevista assistenza per il recupero dei dati*), se la configurazione hardware rispetta i requisiti richiesti.

---

L’assistenza *TicketSystem* è disponibile all’indirizzo **<https://www.supporto.grafill.it>**.

Effettuare il login al *TicketSystem* utilizzando i dati del profilo utente di **[www.grafill.it](http://www.grafill.it)** ed aprire un ticket seguendo le istruzioni.

La cronologia dei ticket resterà disponibile sulla schermata principale del *TicketSystem*.

---



Il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale (RSPP)** è una figura essenziale nel sistema di gestione della sicurezza e salute previsto dal **decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81** recante «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro».

La continua innovazione tecnologica, la trasformazione del mondo del lavoro, il recepimento di nuove direttive e regolamenti UE da un lato e l'avanzamento della ricerca in materia di sicurezza e salute sul lavoro dall'altro lato, rendono necessario l'aggiornamento continuo della figura RSPP.

Il *Coronavirus* responsabile della pandemia del 2020, denominato SARS-CoV-2, ha complicato il compito professionale del RSPP, già di per sé abbastanza oneroso. Questo manuale si propone di dare in modo sintetico una visione unitaria e organica sulle principali modalità operative che la figura del RSPP deve svolgere, nei luoghi di lavoro sia privati che pubblici, anche alla luce della emergenza sanitaria SARS-CoV-2. Gli argomenti trattati nel testo sono:

- **Rapporti del RSPP con i soggetti interni ed esterni all'azienda;** il nuovo sistema prevenzionale alla luce delle direttive e regolamenti UE.
- **Valutazione e gestione dei rischi,** tenendo conto della diversità delle forze lavoro.
- **Adeguamento del DVR,** tenendo conto del rischio di contagio da SARS-CoV-2, con le relative misure di contenimento e di prevenzione.
- **Gestione delle emergenze e integrazione del piano di emergenza aziendale** alla luce del COVID-19.
- **Responsabilità civili e penali del RSPP,** con casi di giurisprudenza che dimostrano che il RSPP, anche se privo di poteri decisionali e di spesa, può essere ritenuto corresponsabile del verificarsi di un infortunio o di una malattia professionale, ogni qual volta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare (colpa professionale).

La **WebApp inclusa** gestisce le seguenti utilità:

- **Schemi di modelli per la gestione della sicurezza.**
- **Banca dati normativa e giurisprudenza** consultabile attraverso un motore di ricerca, con aggiornamenti automatici per 365 giorni dall'attivazione della WebApp.

#### REQUISITI HARDWARE E SOFTWARE

Qualsiasi dispositivo con MS Windows, Mac OS X, Linux, iOS o Android; accesso ad internet e browser web con Javascript attivo; software per la gestione di documenti Office e PDF.

**Vincenzo Nastasi**, ingegnere. È stato Ricercatore/Tecnologo dell'ISPESL ed attualmente è Tecnologo dell'INAIL – Settore Ricerca Certificazione e Verifica, per il quale si occupa della verifica di attrezzature e di impianti nelle varie realtà produttive; inoltre è docente in corsi di formazione sulla prevenzione e protezione dai rischi.



WebApp



Assistenza  
tecnica

ISBN 13 978-88-277-0180-5



9 788827 701805 >

Euro 28,00