

INDICE

Introduzione	9
--------------	---

Capitolo primo

Il quadro legislativo di riferimento

Dal DLGS 626/94 al DLGS 81/08	15
Il DLGS 81/08 ovvero il Testo Unico sulla Sicurezza	18
Campo di applicazione e obblighi fondamentali del DLGS n. 81/08	22
Gli edifici e gli impianti	25
La sicurezza nelle università	25
I soggetti coinvolti	27

Capitolo secondo

I destinatari degli obblighi di sicurezza

Il datore di lavoro	29
Gli obblighi del rettore	30
Lavori in appalto e prestazioni d'opera	31
Il preposto	35

Capitolo terzo

Il servizio di prevenzione e protezione

La designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione	37
I compiti del responsabile del servizio di prevenzione e protezione	39
I compiti del servizio di prevenzione e protezione	41
La gestione delle emergenze: prevenzione incendi, evacuazione e pronto soccorso	43

Capitolo quarto**La sorveglianza sanitaria e l'attività di vigilanza**

La sorveglianza sanitaria	45
Il medico competente	46
L'attività di vigilanza	48

Capitolo quinto**Diritti e doveri dei lavoratori**

I doveri	51
I diritti	52
Lavoratori in appalto e prestatori d'opera	54
Computo dei lavoratori	54

Capitolo sesto**Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

Una figura obbligatoria del sistema	57
Diritti, attribuzioni e funzioni	58
Le tutele	61
Gli organismi paritetici territoriali	62
L'osservatorio nazionale paritetico per la sicurezza	63

Capitolo settimo**La valutazione dei rischi**

Prevenzione e pianificazione degli interventi	65
Il documento di valutazione dei rischi	66
Rischi da stress lavoro-correlato (SL-C)	68
La segnaletica	74

Vademecum della sicurezza all'università

Accessi	79
Aule	79
Biblioteca	79
Chiamata di soccorso	80
Raccomandazioni	80
In caso di emergenza	80
Finestre e porte	80
Fotocopiatrice	80
Illuminazione	81
Infortuni	81
Impianti elettrici	82
Incendio	83
Movimentazione manuale dei carichi	89
Affrontare le emergenze	90
Pronto soccorso	92
Riscaldamento	96
Attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuali	96
Rischio da agenti fisici	97
Rischio chimico	97
Rischio da agenti cancerogeni e mutageni	99
Rischio da agenti biologici	100
Scale	101
Terremoti	102
Videoterminali (VDT)	111
Uscite di sicurezza	112

Appendice

Valutazione del rischio	115
Esempi di documento di valutazione del rischio	
<i>Esempio n. 1</i>	116

<i>Esempio n. 2</i>	148
Check list di rintracciabilità dei documenti sulla sicurezza	215

Normativa

- Le norme abrogate dal DLGS 81/2008	221
- Leggi, decreti, circolari e accordi di riferimento	222

PARTECIPAZIONE E COLLABORAZIONE PER LUOGHI DI LAVORO PIÙ SICURI

Un punto nevralgico dell'intera strategia prevenzionale, elaborata dal legislatore comunitario e recepita dal nostro ordinamento prima con il DLGS n. 626/94 e successivamente con il DLGS 81/08, è rappresentato dall'affermazione del principio della *partecipazione equilibrata*.

L'attività prevenzionale non è vista, quindi, come una serie di adempimenti che il datore di lavoro deve osservare senza preoccuparsi della posizione dei creditori della sicurezza, ma come il risultato di una collaborazione attiva di questi ultimi che devono essere, innanzitutto, messi in grado di partecipare consapevolmente e in modo propulsivo alla realizzazione di un progetto di tutela che impegni tutte le forze in campo e utilizzi tutte le risorse disponibili. Non a caso la legge ha imposto l'obbligatorietà, in ogni luogo di lavoro pubblico o privato, della presenza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che partecipa all'espletamento del programma prevenzionale predisposto dal datore di lavoro.

Come è noto, nella nostra legislazione previgente il diritto dei lavoratori in materia di igiene e sicurezza è consacrato dall'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori:

I lavoratori, mediante proprie rappresentanze, hanno il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

L'entrata in vigore dell'articolo 9 fu salutata come un evento storico in quanto rappresentava, in teoria, il superamento di un sistema di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro interamente delegata agli organi pubblici di vigilanza e l'inizio di una nuova e più incisiva forma di autodifesa che avrebbe dovuto far crescere la lotta di tutto l'apparato produttivo alla nocività.

Le aspettative di allora purtroppo sono andate in gran parte deluse.

Dopo l'euforia e lo slancio dei primi anni Settanta, lo schema descritto dallo Statuto si è inserito in un contesto economico-sociale, quello del decennio successivo, di crisi e di difficoltà del movimento sindacale, il quale ha assunto sempre più una visione conflittuale dei rapporti di lavoro, riducendo di fatto gli spazi di effettiva partecipazione a un modello di sviluppo diverso e più efficace in termini di tutela della salute. Il tema della salvaguardia della salute e della sicurezza nel lavoro e durante il lavoro è passato in secondo ordine anche all'interno della contrattazione collettiva e gli spazi di intervento del sindacato e delle stesse rappresentanze dei lavoratori nei luoghi di lavoro si sono decisamente ridotti e ridimensionati.

Sotto questo punto di vista il passo in avanti compiuto dal DLGS 626/94, confermato poi dal DLGS 81/08, è notevole perché i destinatari della legge, ossia i lavoratori dipendenti e i soggetti a essi equiparati, diventano titolari degli identici diritti a prescindere dalla consistenza numerica delle unità produttive e senza distinzione tra settori pubblici e privati. Si può certamente affermare che si è passati da un modello di intervento di tipo conflittuale, in cui i livelli di tutela erano soggetti ai mutevoli equilibri delle forze in campo, a un modello partecipativo e collaborativo in cui è la legge a imporre che alla predisposizione e all'attuazione del programma e delle misure di prevenzione debbano concorrere necessariamente, nell'ambito delle rispettive competenze, ruoli, autonomie e responsabilità, tutti i soggetti del

rapporto di lavoro. Dialettica, questa, ritenuta dal legislatore indispensabile in qualsiasi contesto lavorativo per il raggiungimento degli obiettivi prevenzionali tesi a realizzare un ambiente di lavoro sicuro.

Le disposizioni introdotte dal DLGS 81/08, pertanto, colmano i vuoti applicativi dell'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori, spostando il terreno, in materia di igiene e sicurezza, dal rivendicativo a quello più ampio e più fecondo della partecipazione attiva, costante e consapevole, allo studio e alla realizzazione di un progetto comune di estensione e potenziamento delle garanzie prevenzionistiche in ogni luogo di lavoro.

Però, come normalmente accade nella realtà, non sempre l'emanazione di una legge coincide immediatamente con una sua corretta applicazione.

Nel caso poi del *Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro* ovvero del DLGS 81/08, che muta radicalmente l'approccio in tema di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, la corretta veicolazione dei principi sanciti va incontro ancora a notevoli difficoltà.

In particolare manca una solida preparazione di base che aiuti a sconfiggere i preconcetti, le riserve, le diffidenze reciproche e le incrostazioni mentali che si sono formati in passato nonostante il DLGS 626/94. Ne è un esempio ciò che sta succedendo in tutto il pubblico impiego, laddove le nuove disposizioni stentano, ancora oggi, a decollare pienamente. Mentre nel settore privato aumentano i tassi di infortunio e le patologie correlate a nuovi disagi lavorativi.

Dalla consapevolezza di quanto ancora avviene nei luoghi di lavoro le confederazioni di CGIL, CISL, UIL hanno continuato a mettere in evidenza la necessità e l'urgenza di rilanciare una strategia sindacale compiuta sulla prevenzione e la sicurezza nei confronti delle associazioni datoriali, del Governo, delle Regioni, delle Province, dei Comuni, fondata su tre punti cardine.

1. L'affermazione del modello partecipativo, previsto dalla

legge, nei confronti delle controparti pubbliche e private che in questi anni lo hanno ostacolato. Il modello partecipativo per funzionare ha bisogno della reciproca responsabilizzazione e di procedure attuative condivise, trasparenti ed esigibili. In quest'ottica in ogni luogo di lavoro va assicurata la pienezza di ruolo ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e ai Comitati paritetici.

2. L'esigenza sempre più stringente di un ruolo negoziale e regolativo del sindacato nel sistema economico con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro, alla scomposizione e alla frammentazione dei cicli lavorativi (appalti, terziarizzazioni) e alla flessibilizzazione dei rapporti e delle condizioni di lavoro (interinale, parasubordinato, tempo determinato, part-time) e della lotta al lavoro sommerso. L'incremento delle malattie da lavoro e degli infortuni che trovano origine anche da questi processi rende necessario un maggior impegno del sindacalismo confederale per una più puntuale regolamentazione delle condizioni contrattuali e per una più completa tutela della salute di tutti i lavoratori subordinati e atipici.

3. Un impegno del sindacato confederale nei confronti delle istituzioni a tutti i livelli per una politica di prevenzione, tutela sanitaria, vigilanza e controllo del territorio, con un forte coordinamento tra le diverse istanze per contrastare la crescita degli infortuni e delle malattie professionali.

Nello specifico dell'università, la legge e il contratto affidano alle RSU compiti ben precisi all'interno di ogni singolo ateneo e tra questi rientrano quelli sanciti dall'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori. In coerenza con lo Statuto, il DLGS 81/08, il CCNQ su RLS nella Pubblica Amministrazione del 7 maggio 1996 e il CCNL hanno stabilito che nell'ambito della RSU venga eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Ciò a significare la stretta connessione, anche se con compiti diversi, tra il rappresentante sindacale e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, operazione questa legittimata ancor più dalla connotazione fortemente democratica delle elezioni delle RSU.

Su questi aspetti la FLC Cgil ha ben presente alcuni obiettivi precisi:

- rilanciare una piattaforma unitaria per la messa in sicurezza degli edifici universitari;
- rivendicare l'erogazione di risorse specifiche destinate agli atenei per la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- sostenere pienamente l'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e assicurare la loro agibilità in coerenza con quanto previsto in materia dal CCNL e dal CCNQ del 7/5/96;
- rafforzare il ruolo e i compiti degli organismi paritetici territoriali; - sviluppare e implementare l'attività dell'Osservatorio nazionale paritetico previsto dall'articolo 53 del CCNI.

Le università sono anche il luogo di attività, di relazione e di vita di milioni di studenti. Consolidare una cultura della prevenzione e della sicurezza è fondamentale per preparare i giovani non solo al loro presente, ma anche al loro futuro ingresso nel mondo del lavoro.

La FLC Cgil è impegnata affinché gli obiettivi individuati da "Carta 2000" trovino una piena e completa applicazione a cominciare dalla messa a norma degli stessi edifici.