

ANNO 2002

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 120/1964 SU L'IGIENE (nel Commercio e negli Uffici)

Nella stesura del presente rapporto non si registra nessuna novità normativa di rilievo quindi si deve far riferimento a:

- D.P.R. 19 marzo 1956 n. 303 recante "norme generali per l'igiene del lavoro" come modificato dal Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626;
- Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626 attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro;
- Decreto Legislativo 19 marzo 1996 n. 242 Modifiche ed integrazioni al Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, recante attuazione di direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Il Decreto 626/94 ha un campo di applicazione generalizzato e comprende tutti i settori di attività pubblici e privati, eccezion fatta per i lavoratori a domicilio ed i portieri privati ai quali le norme del decreto si applicano soltanto nei casi espressamente previsti (art. 1, co. 3°), benché per alcuni settori si prevede che le norme del decreto stesso siano applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio prestato. Infatti nei riguardi delle Forze armate, dei servizi di protezione civile, delle strutture giudiziarie e penitenziarie, di quelle destinate a finalità istituzionali degli organi con compiti di sicurezza pubblica, delle Università e degli Istituti di istruzione ed educazione, degli archivi, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche, delle rappresentanze diplomatiche e consolari e dei mezzi di trasporto aerei e marittimi. Le norme del suddetto decreto sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato, individuate con decreto del Ministro competente di concerto con i Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali, della Salute e della Funzione Pubblica.

Con questo provvedimento viene ribadito il nesso tra obblighi di sicurezza ed acquisizioni tecnologiche già risultante dall'art. 2087 c.c. a differenza della previsione generale contenuta nella norma del c.c., il Decreto L.gs n. 626/94 individua alcune specificazioni dell'obbligo di protezione: da un lato è prevista la valutazione ed eliminazione o riduzione al minimo dei rischi e, contemporaneamente, la programmazione della prevenzione attuata anche mediante il rispetto dei principi ergonomici nelle scelte attinenti all'ambiente di lavoro; dall'altro è imposto un uso ridotto di agenti chimici, fisici e biologici ed è resa obbligatoria la "informazione formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro (art. 3, D. L.gs 626/94).

In tutte le aziende è obbligatoria l'elezione o la designazione di uno o più rappresentanti per la sicurezza, a seconda delle dimensioni aziendali (art. 18 D. L.gs 626/94).

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alle informazioni relative all'ambiente di lavoro e va il generale consultato in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda (art. 19 D. L.gs 626/94).

Per quanto riguarda l'attuazione degli obblighi di sicurezza, le due maggiori innovazioni contenute nel D. L.gs 626/94 possono essere considerate da un lato, la previsione dell'obbligo, a carico del datore di lavoro, anzitutto di effettuare una valutazione dei rischi per la sicurezza e salute dei lavoratori, e di conseguenza elaborare un piano di sicurezza ambientale, e, in secondo luogo, di istituire un servizio di prevenzione e protezione, nonché di provvedere alla sorveglianza sanitaria attraverso la nomina del medico competente.

Accanto a tali innovazioni va segnalato il rafforzamento degli obblighi di informazione e formazione dei lavoratori. In merito al primo punto, la valutazione dei rischi va effettuata in relazione alla natura dell'attività dell'azienda con riferimento alla scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze impiegate, nonché della sistemazione dei luoghi di lavoro. Sulla base di tale valutazione il datore di lavoro deve provvedere alla redazione di un documento che va custodito presso l'unità produttiva, che deve contenere una relazione sulla valutazione dei rischi. L'individuazione delle misure di prevenzione e protezione e il programma della loro attuazione (art. 4, co. 1° ss., D. L.gs n. 626/94). Il datore di lavoro è inoltre tenuto a designare gli addetti al servizio di sicurezza ed il relativo responsabile o ad incaricare del servizio di sicurezza strutture esterne all'azienda.

La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente in tutti i casi previsti dalla normativa vigente (art. 2 co. 1°, lett. d, art. 4. co. 4°. lett. c e artt. 16 e 17 D. L.gs. 626/94).

La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro è svolta dall'Unità Sanitaria Locale e dal Corpo Nazionale dei vigili del fuoco, nonché per il settore minerario, dal Ministero dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato e per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali delle regioni e province autonome di Trento e Bolzano (art. 23 D. L.gs 626/94 – co. 1)

La legislazione vigente, in materia di vigilanza, attribuisce le competenze all'Ispettorato del lavoro per attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, da individuare con Decreto del Presidente del Consiglio, su proposta dei Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e della Salute, sentita la Commissione consultiva permanente, l'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza può essere anche esercitata dall'Ispettorato del Lavoro che ne informa preventivamente il servizio di prevenzione e sicurezza dell'Unità Sanitaria Locale competente per territorio (L. 626/94 art. 23, co. 2).

Le sanzioni si applicano sull'inosservanza della legislazione inerente alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; sono previste sanzioni penali riconducibili ai reati contravvenzionali (puniti con la pena detentiva dell'arresto o, in alternativa, con la pena pecuniaria dell'ammenda) e sono regolate dal Decreto L.gs 626/94, artt. 89, 90, 91, 92, 93, 94 e dall'art. 30 del Decreto Legislativo 242/96.

Può essere definito luogo di lavoro qualsiasi zona all'interno dell'area dell'azienda o dell'unità produttiva dove vi sono posti di lavoro o accessibili per il lavoro.

Il datore di lavoro deve provvedere affinché i luoghi di lavoro, gli impianti ed i dispositivi vengano sottoposti a regolare pulitura, onde assicurare condizioni igieniche adeguate.

Nei luoghi di lavoro chiusi, i lavoratori devono disporre di aria salubre in quantità sufficiente anche ottenuta con impianti di areazione che devono essere sempre tenuti funzionanti, ogni guasto deve essere segnalato da un sistema di controllo e deve essere eliminata qualsiasi sporcizia che potrebbe comportare un pericolo per la salute dei lavoratori.

Tutti i luoghi di lavoro devono disporre di sufficiente luce naturale a meno che non sia richiesto diversamente dalle necessità delle lavorazioni e salvo che non si tratti di locali sotterranei. In ogni caso tutti i locali e luoghi di lavoro devono essere dotati di dispositivi che consentono una illuminazione artificiale adeguata per salvaguardare la sicurezza, la salute e il benessere dei lavoratori.

I luoghi di lavoro nei quali i lavoratori sono particolarmente esposti a rischi in caso di guasto di illuminazione artificiale, devono disporre di una illuminazione di sicurezza di sufficiente intensità.

La temperatura nei locali di lavoro deve essere adeguata all'organismo umano durante il tempo di lavoro, tenuto conto dei metodi di lavoro applicati e degli sforzi fisici imposti ai lavoratori. Nel giudizio sulla temperatura adeguata per i lavoratori si deve tener conto della influenza che possono esercitare sopra di esse il grado di umidità ed il movimento dell'aria concomitanti.

La temperatura dei locali di riposo, dei locali del personale di sorveglianza, dei servizi igienici, delle mense e dei locali di pronto soccorso deve essere conforme alla destinazione specifica di questi locali. Le pareti vetrate, i lucernari e le finestre devono essere tali da evitare un soleggiamento eccessivo dei luoghi di lavoro, tenendo conto del tipo di attività e della natura del luogo di lavoro. Quando non risulta conveniente modificare la temperatura di tutto l'ambiente, si deve provvedere alla difesa dei lavoratori contro le temperature troppo alte o troppo basse mediante misure tecniche localizzate o mezzi personali di protezione.

Nei luoghi di lavoro e nelle immediate vicinanze deve essere messa a disposizione dei lavoratori acqua in quantità sufficiente, tanto per uso potabile quanto per lavarsi . Per quanto riguarda la provvista, la conservazione e la distribuzione dell'acqua devono osservarsi le norme igieniche oltre ad evitarne l'inquinamento e ad impedire la diffusione delle malattie.

I lavoratori devono disporre, in prossimità del posto di lavoro, dei locali di riposo, degli spogliatoi e delle docce, di gabinetti e di lavabi con acqua corrente calda, se necessario, e dotati di mezzi detergenti e per asciugarsi. Per gli uomini e per le donne devono essere previsti gabinetti separati e se ciò è impossibile a causa di vincoli urbanistici o architettonici e nelle aziende che occupano lavoratori di sesso diverso in numero non superiore a dieci, è ammessa una utilizzazione separata degli stessi.

L'art. 3 del Decreto Legislativo 626/94 enuncia dei principi generali da rispettare in materia di sicurezza sul lavoro. Ne vengono enumerati 18 dando priorità all'eliminazione dei rischi alla fonte ed alle misure di prevenzione collettiva rispetto a quelle individuali. Questa serie di principi o di misure possono fornire adeguati criteri in tema di sicurezza, permettendo anche di accrescere il grado di certezza del diritto in materia.

Tra le misure generali di tutela, si può richiamare l'attenzione sulle seguenti:

- la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza, che costituisce la prima misura che obbliga ad una sensibilizzazione su tutti i rischi, evitabili e non;
- l'eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico; ove ciò non sia possibile, loro riduzione al minimo;
- l'unitarietà dell'attività di prevenzione, igiene e sicurezza, mediante l'applicazione del principio della programmazione della prevenzione, che viene poi ulteriormente precisato in una visione dinamica quando si prevede a carico del datore di lavoro un obbligo di aggiornare le misure necessarie per la salute e sicurezza in relazione al mutare dei molteplici fattori influenti (organizzativi, produttivi ecc.).

I lavoratori possono poter disporre di un locale di riposo accessibile quando il tipo di attività lo richiede. Ciò non si applica per il personale che lavora negli uffici o in analoghi locali di lavoro che offrono equivalenti possibilità di riposo durante la pausa. I predetti locali devono avere dimensioni sufficienti ed essere dotati di un numero di tavoli e sedili con schienale in funzione del numero dei lavoratori.

Quando il tempo di lavoro è interrotto regolarmente e frequentemente e non esistono locali di riposo, devono essere messi a disposizione del personale altri locali affinché i lavoratori possano soggiornarvi durante l'interruzione del lavoro in caso in cui la sicurezza e salute lo esiga.

L'organo di vigilanza può prescrivere che, anche nei lavori continuativi, il datore di lavoro dia modo ai dipendenti di lavorare stando a sedere ogni qualvolta ciò non pregiudichi la normale esecuzione del lavoro. Le donne incinte e le madri che allattano devono avere la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate.

Quando i lavoratori devono indossare indumenti di lavoro specifici, devono avere a disposizione locali appositamente destinati a spogliatoi. Quest'ultimi devono essere distinti fra i due sessi e convenientemente arredati. Gli spogliatoi devono essere dotati di attrezzature che consentono a ciascun lavoratore di chiudere a chiave i propri indumenti.

E' vietato adibire al lavoro i locali chiusi o semisotterranei. Possono essere adibiti al lavoro locali sotterranei o semisotterranei, quando ricorrano particolari esigenze tecniche. In tali casi si deve provvedere con mezzi idonei alla areazione, alla illuminazione ed alla protezione contro l'umidità.

Nei lavori in cui si svolgono gas o vapori irrespirabili o tossici o infiammabili, ed in quelli nei quali si sviluppano normalmente odori o fumi di qualunque specie, il datore di lavoro deve adottare provvedimenti atti ad impedirne o a ridurre, per quanto possibile, lo sviluppo e la diffusione. L'aspirazione di gas, vapori, odori o fumi deve farsi, per quanto è possibile, immediatamente vicino al luogo dove si producono. Una attrezzatura di lavoro che comporta pericoli dovuti ad emanazione di gas, vapori o liquidi ovvero ad emissioni di polvere deve essere munita di appropriati dispositivi di ritenuta ovvero di estrazione vicino alla fonte corrispondente a tali pericoli.

La normativa sulla protezione da agenti cancerogeni si applica a tutte le attività nelle quali i lavoratori sono o possono essere esposti ad agenti cancerogeni a causa della loro attività lavorativa. Vengono escluse dal campo di applicazione sostanze o materiali od agenti cancerogeni già disciplinati in altre leggi, ad esempio amianto e radiazioni ionizzanti.

Gli obblighi del datore di lavoro nella prevenzione del rischio cancerogeno sono previsti in ordine di priorità dall'art. 62 D. L.gs 626/94:

- evitare o ridurre l'uso di un agente cancerogeno, prima di tutto sostituendolo, laddove possibile, con altre sostanze o processi produttivi meno pericolosi;
- adozione di sistemi di lavorazione a ciclo chiuso;
- adozione di sistemi per diminuire l'esposizione dei lavoratori: aspirazioni, mezzi di protezione personali idonei, rotazioni delle mansioni ecc.

Nelle lavorazioni che producono scuotimenti, vibrazioni e rumori dannosi ai lavoratori, devono adottarsi i provvedimenti consigliati dalla tecnica per diminuirne l'intensità.

Il datore di lavoro, tenendo conto della natura dell'attività e delle dimensioni dell'azienda, sentito il medico competente, ove previsto, prende i provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso e di assistenza medica d'urgenza stabilendo anche i necessari rapporti con i servizi esterni pure per il trasporto dei lavoratori infortunati; inoltre designa uno o più lavoratori incaricati del pronto soccorso, qualora non vi provveda direttamente. Con Decreto dei Ministri della Salute, del Lavoro e delle Politiche Sociali, della Funzione pubblica, delle Attività produttive sono individuate le caratteristiche minime delle attrezzature di pronto soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione.