PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3727 di venerdì 26 febbraio 2016

Salute e Sicurezza nelle imprese artigiane e nelle PMI

Pubblicato un volume dedicato alle PMI e al mondo dell'artigianato per conoscere la normativa in materia di salute e sicurezza. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e la differenza tra formazione, informazione e addestramento.

Milano, 26 Feb ? Per poter rispettare la normativa in materia di salute e sicurezza è innanzitutto necessario conoscerla ed è per questo motivo che, pur a distanza di diversi anni dalla sua entrata in vigore, sono sempre utili tutte le iniziative che cercano di far conoscere il Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (Decreto legislativo 81/2008).

Ad offrire uno strumento nuovo per comprendere meglio la normativa è l'Organismo Paritetico Regionale per l'Artigianato Lombardia (OPRA Lombardia) nato nel 2013 con la sottoscrizioni di un accordo tra Confartigianato, Cna, Claai, Casartigiani e organizzazioni sindacali regionali.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVS073] ?#>

Con il volume "**Salute e Sicurezza nelle imprese artigiane e nelle PMI: cosa occorre sapere e cosa si deve fare**", OPRA Lombardia e i vari Organismi Paritetici Territoriali Artigiani (OPTA) analizzano la normativa in materia di salute e sicurezza e offrono - ad uso dei titolari e dei lavoratori delle imprese dell'Artigianato - uno strumento di consultazione in grado di favorire una corretta applicazione delle disposizioni di legge.

Uno dei primi argomenti affrontati nel volume è relativo al ruolo del **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale** (RLST), infatti una particolarità dell'OPTA è proprio quella di poter essere il "tramite che consente alle aziende con meno di 15 dipendenti di nominare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) senza provvedere ad una nomina interna dello stesso".

Ricordiamo che l'RLS è una figura obbligatoria "in qualunque azienda che abbia personale dipendente", come richiesto dall'art. 47 del Testo Unico. Tuttavia la stessa normativa consente una "diversa modalità di nomina per le aziende che hanno meno di 15 dipendenti; viene infatti prevista la possibilità di nominare il RLS non all'interno dell'azienda, ma all'interno dell'ambito territoriale". E "il sistema di rappresentanza territoriale è, a parere delle associazioni imprenditoriali e delle organizzazioni sindacali, il più adeguato alla realtà delle piccole imprese e in tal senso si sono impegnate affinché tale modello si affermi in maniera generalizzata".

Il documento si sofferma brevemente sulle prerogative del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST). Si indica, ad esempio, che l'RLST è a tutti gli effetti il Rappresentante dei Lavoratori, "l'unica differenza è che non lavora in sede".
Come RLS "egli accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle Associazioni dei Datori di Lavoro e dei lavoratori. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave".
In ogni caso anche l' RLST è "tenuto al rispetto delle disposizioni in materia di privacy e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di Valutazione dei rischi".

Uno dei primi aspetti normativi su cui si sofferma poi la pubblicazione OPRA è la "**Formazione, informazione e addestramento dei lavoratori e formazione dei dirigenti e dei preposti**" e focalizza l'attenzione anche sulla differenza che c'è

tra **formazione, informazione e addestramento**.

A questo proposito il volume segnala che il D.Lgs. 81/2008 "non solo affronta il tema della formazione e dell'informazione dei lavoratori dedicando ad esso gli articoli 36 e 37, ma "pone anche attenzione alla differenza lessicale tra termini".

Cerchiamo di cogliere questa differenza lessicale:
- **informazione**: "elemento o dato che permette di venire a conoscenza di qualcosa; notizia;
- **formazione**: processo evolutivo a livello psicofisico, morale, intellettuale dovuto all'educazione, all'esperienza, all'ambiente;
- **addestramento**: effettuare attività volta a rendere abile una persona, ossia a renderla in grado di esercitare bene un'arte, un mestiere".

Da queste definizioni da dizionario si coglie subito che "con il termine **formazione** si intende qualcosa di più approfondito, più specifico, più penetrante di quello che si intende con il termine informazione. Si intende qualcosa che porta al risultato di modificare dei comportamenti".
Invece con il termine **informazione** "ci si riferisce al ricevere una notizia, un dato, che in seguito sarò in grado di usare, se sarà necessario o se lo riterrò opportuno".
Mentre con il termine **addestramento**, infine, "si indica l'acquisizione di una abilità". Un'abilità che si acquista "praticando, lavorando, esercitandosi": l'articolo 37 del Testo Unico recita che *l'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro*. L'addestramento è insomma un'attività 'sul campo', "svolta con le indicazioni e la supervisione di una persona esperta".

Entriamo più nel dettaglio dei termini.

Riguardo all'**informazione** l'art. 36 del D.Lgs. 81/2008 indica che il datore di lavoro "provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
- sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
- sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di emergenza e sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente;
- sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi;
- sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.
Infine si vuole garantire che le informazioni vengano comprese: "*il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo*" (comma 4, art. 36).

La volontà del legislatore è dunque quella di "far si che i lavoratori conoscano i nominativi dei Responsabili della sicurezza (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Addetti alle misure di primo intervento in situazioni di emergenza sanitaria o di emergenza antincendio, Medico competente - si veda oltre in questo capitolo), nonché le procedure di lavoro (che devono includere eventuali obblighi in materia di utilizzo di Dispositivi di Protezione Individuale, cautele nell'utilizzo di prodotti o sostanze pericolose), gli specifici pericoli legati allo svolgimento della mansione e le procedure da attuare in caso di pericolo grave e immediato o in situazioni di emergenza". Dati che il lavoratore "sarà in grado di usare, se sarà necessario o se lo riterrà opportuno".

Parliamo infine di **formazione** e **addestramento**.

Nell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 si aggiunge che il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore "riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:
- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda;
- rischi specifici (relativi alla mansione effettivamente svolta)".

E si sottolinea che la formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico "*devono avvenire in occasione:*

a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi".

Concludiamo ricordando che anche in questo caso è richiesto che la formazione "dovrà essere chiara, comprensibile". E dovrà essere "erogata secondo le modalità - durata, contenuti minimi ? previsti dall' Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011".

L'**indice** della pubblicazione:

Introduzione
L'Organismo Paritetico Territoriale Artigiano
Il Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza (RLS)
La Valutazione dei Rischi

CAP. 01: Formazione, Informazione e addestramento dei Lavoratori e formazione dei dirigenti e dei Preposti
CAP. 02: Lavoratori minorenni
CAP. 03: Lavoratrici gestanti e puerpere
CAP. 04: Alcol e tossicodipendenze
CAP. 05: Caratteristiche luoghi di lavoro
CAP. 06: Rischio elettrico
CAP. 07: Rischio incendio
CAP. 08: Attrezzature di lavoro
CAP. 09: Rischio rumore
CAP. 10: Esposizione a vibrazioni
CAP. 11: Movimentazione manuale dei carichi
CAP. 12: Movimenti ripetitivi
CAP. 13: Microclima
CAP. 14: Lavori in esterno
CAP. 15: Rischio chimico
CAP. 16: Esposizione ad agenti cancerogeni
CAP. 17: Lavoro a videoterminale
CAP. 18: Radiazioni ottiche artificiali
CAP. 19: Stress
CAP. 20: Piano Operativo Sicurezza (POS)
CAP. 21: SGSL

Organismo Paritetico Regionale per l'Artigianato Lombardia, " Salute e Sicurezza nelle imprese artigiane e nelle PMI: cosa occorre sapere e cosa si deve fare", 2014 (formato PDF, 4.20 MB).

Cgil, Cisl, Uil e le Associazioni artigiane - Stesura definitiva dell'Accordo applicativo del D.Lgs. 81/2008 e smi del 28 giugno 2011.

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it