

COORDINAMENTO TECNICO PER LA PREVENZIONE DEGLI  
ASSESSORATI ALLA SANITA' DELLE REGIONI E PROVINCE  
AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

Decreto Legislativo n° 626/94

DOCUMENTO N°8  
LINEE GUIDA SU TITOLO I

# **SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Versione definitiva approvata il 16/07/1996  
dalle Regioni e Province autonome  
di Trento e Bolzano e dagli Istituti centrali.  
Aggiornata al 15 Aprile 1998

---

Regione referente: Emilia-Romagna

## 1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il D.Lgs 626/94 prescrive misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, in tutte le aziende, indipendentemente dal settore di attività, siano esse pubbliche o private (art. 1 comma 1).

Dalla definizione di lavoratore "persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro ... con rapporto di lavoro subordinato anche speciale" (art. 2 comma 1 lett. a), si evince che le aziende individuali non hanno l'obbligo di applicare tali misure precauzionali e pertanto non hanno l'obbligo di istituire il Servizio di prevenzione e protezione (SPP), mentre invece tale obbligo sussiste per le aziende familiari.

Il Servizio di prevenzione e protezione deve, obbligatoriamente, essere organizzato **all'interno** dell'azienda nei casi previsti dall'art. 8 comma 5<sup>1</sup>:

- aziende industriali soggette al DPR 175/88 (rischio di incidente rilevante)
- centrali termoelettriche
- impianti e laboratori nucleari
- aziende per la fabbricazione di esplosivi
- aziende industriali con oltre 200 dipendenti
- aziende estrattive con oltre 50 dipendenti
- strutture di ricovero e cura sia pubbliche che private<sup>2</sup>.

Si intende per:

**Azienda industriale:** un'impresa che svolge la propria attività economica in una o più unità produttive, finalizzata alla produzione e/o trasformazione di materie prime, semilavorati, prodotti finiti, con l'ausilio di macchine e/o impianti, destinati alla commercializzazione.

Del resto, la circolare n. 89 del 27/6/96 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ribadisce lo stesso concetto, ribadendo come, per individuare quali tipi di aziende vadano ricondotte all'interno di tale categoria, si debba fare riferimento alla natura produttiva, piuttosto che a indici o classificazioni formali in cui l'azienda sia eventualmente inserita a fini statistici, assicurativi, previdenziali, ecc. Sono quindi escluse le aziende agricole, ma vanno considerate come "industriali" tutte le aziende

---

<sup>1</sup> In base al decreto del Ministero di Grazia e Giustizia del 27/8/97 n. 338, art.6, anche le strutture penitenziarie devono istituire all'interno il proprio servizio di Prevenzione e Protezione, con proprio personale dipendente.

<sup>2</sup> Le case di riposo per anziani, nell'ipotesi in cui prevedano il ricovero solo di anziani autosufficienti - anche se hanno in loco un servizio sanitario diretto a prestazioni di emergenza e di carattere previdenziale - non sono ricomprese tra le strutture di ricovero e cura, e non sono quindi tenute ad istituire il servizio di prevenzione e protezione interno (Circolare n. 172 del 20/12/96 del Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale). E' quindi chiaro che se, al contrario, tali case di riposo prevedono il ricovero di anziani non autosufficienti e sono quindi dotate di un servizio sanitario diretto a prestazioni terapeutiche costanti, rientrano tra le strutture di ricovero e cura e devono avere il servizio di prevenzione e protezione interni.

che svolgono attività diretta alla produzione di beni materiali. Sono parimenti escluse le aziende produttrici di servizi.

**Unità produttiva:** stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi, dotata di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale”(punto i, comma 1, art. 2).

Per le aziende industriali con più "unità produttive" territorialmente distribuite, è naturalmente ammissibile un Servizio di prevenzione e protezione unico, anche se le unità produttive hanno più di 200 dipendenti. L'azienda può comunque optare per la soluzione con più SPP, uno per unità produttiva.

Il nome ed il curriculum del responsabile del SPP unico, andranno comunicati alla Usl e all'Ispettorato del Lavoro competenti sul territorio dell'unità produttiva per ciascuna di queste (in questo caso può essere opportuno allegare anche un organigramma dell'assetto organizzativo del SPP). Tale segnalazione va fatta anche nel caso di SPP esterno all'azienda.

Per ragioni organizzative interne alla singola unità produttiva è opportuno comunque in essa individuare una figura di riferimento il cui nominativo non va necessariamente segnalato agli organi di vigilanza locali.

Escludendo le aziende in cui il datore di lavoro decide di svolgere direttamente i compiti propri del Servizio di prevenzione e protezione (per ora nei soli casi indicati nell'Allegato I del D.Lgs 626/94) ed in quelle in cui, obbligatoriamente, il Servizio di prevenzione e protezione deve essere interno alla azienda (casi indicati nell'art. 8 c. 5 del D.Lgs 626/94), in tutti gli altri casi il datore di lavoro può rivolgersi a strutture e consulenti esterni a cui affidare la responsabilità del SPP.

In tal caso appare comunque opportuno designare un collaboratore, preferibilmente prossimo al datore di lavoro nella scala gerarchica, tenuto conto delle implicazioni penali che comunque rimangono in capo al datore di lavoro, a cui affidare la responsabilità del Servizio o, nel caso che la responsabilità sia affidata all'esterno, cui affidare l'organizzazione dei rapporti col SPP esterno e le ricadute interne dell'attività dello stesso, a meno che il datore di lavoro non si faccia carico direttamente di tali oneri.

La scelta di istituire un SPP interno o di assumere in proprio le funzioni del SPP da parte del datore di lavoro, non esclude ovviamente la possibilità di avvalersi di consulenze esterne per particolari problemi.

## **2. SCOPI ED OBIETTIVI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Il Servizio di prevenzione e protezione rappresenta un'assoluta novità in quanto istituito per la prima volta con il D.Lgs 626/94 che, all'art. 2 lettera c), definisce tale struttura come "l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda, ovvero unità produttiva".

Se il Servizio di prevenzione e protezione dei rischi è interno all'azienda, esso costituisce uno strumento a disposizione dell'imprenditore per l'esercizio dell'impresa.

Se invece è esterno all'azienda costituisce propriamente una collaborazione convenzionata di professionisti esperti di sicurezza, che usano proprie strutture.

Lo scopo primario comunque di tale struttura è quello di promuovere, nel posto di lavoro, condizioni che garantiscano il più alto grado di qualità nella vita lavorativa, proteggendo la salute dei lavoratori, migliorando il loro benessere fisico, psichico, sociale e prevenendo malattie ed infortuni, fungendo da consulente specializzato del datore di lavoro su ciò che attiene a tutte le incombenze (valutazione dei rischi, individuazione delle misure preventive, definizione delle procedure, informazione) relative alla promozione e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Per raggiungere questo scopo sono richieste competenze multidisciplinari integrate in un'apposita organizzazione ed afferenti sostanzialmente a due tipologie di professionalità: di igiene industriale e di sicurezza con competenze anche in campo di tecniche di comunicazione e di organizzazione del lavoro.

L'ultima competenza necessaria per la più ampia attuazione delle attività di prevenzione, quella medico sanitaria, è situata nella figura del medico competente, che il D.Lgs prevede concettualmente al di fuori del SPP, anche se dovrà, per molte funzioni, cooperare strettamente con lo stesso, come del resto è previsto in diversi passaggi della legge stessa.

La competenza in campo ergonomico, si colloca in un'area di "border-line" tra la competenza di organizzazione del lavoro e quella medico sanitaria.

Il Servizio di prevenzione e protezione per realizzare tali finalità deve porsi alcuni obiettivi fondamentali che sono:

- individuazione e caratterizzazione delle fonti potenziali di pericolo, delle situazioni pericolose e dei rischi
- individuazione e caratterizzazione dei soggetti esposti
- elaborazione della valutazione dei rischi
- individuazione ed attuazione (secondo un programma con ben identificate priorità) di misure di prevenzione e protezione, che comprendono misure tecniche, impiantistiche, comportamentali, organizzative, informative e formative.

Quanto sopra può essere riproposto in un modello semplificato distinguendo obiettivi funzionali e di esito (Figura 1).



**Figura 1 - Obiettivi del Servizio prevenzione e protezione**

Il D.Lgs 626/94 peraltro, individua all'art. 9 i compiti del servizio in questione che coincidono con gli obiettivi funzionali e di esito riportati nella Figura 2.



### **Figura 2 - Compiti del Servizio prevenzione e protezione**

Vanno sottolineati a questo punto due ulteriori aspetti di fondamentale importanza:

- il Servizio di prevenzione e protezione è una struttura che il datore di lavoro utilizza per il raggiungimento degli obiettivi indicati;
- i componenti del Servizio sono tenuti al segreto professionale relativamente al processo produttivo, fatte salve naturalmente le informazioni che devono essere socializzate per conseguire gli obiettivi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Per mettere il SPP in grado di disporre correttamente ed efficacemente delle necessarie conoscenze, il datore di lavoro deve fornire allo stesso tutte le informazioni necessarie al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi, ed in tal senso egli crea un flusso permanente di informazioni verso tale struttura che contenga quanto indicato dal comma 2 dell'art. 9 (Figura 3).



### **Figura 3 - Informazioni necessarie al Servizio prevenzione e protezione**

Tutte le informazioni devono essere documentate affinché il Servizio di prevenzione e protezione sia veramente messo in grado di operare.

Appare però evidente la necessità che tale attività documentale non si traduca in un danno per il datore di lavoro che potrebbe vedere svelati segreti e conoscenze sui processi lavorativi.

In tal senso la documentazione potrà essere opportunamente classificata con procedure che consentono al datore di lavoro la massima garanzia e tutela della riservatezza.

## **3. FUNZIONI ED ATTIVITA'**

Per realizzare lo scopo e gli obiettivi prima definiti, devono essere precisate, in modo operativo, le funzioni e le attività del Servizio di prevenzione e protezione.

Le funzioni, dal punto di vista operativo, sono:

1. analisi della situazione e definizione dei problemi
2. progettazione degli interventi e contestuale formulazione al datore di lavoro delle esigenze di intervento preventivo in tutte le sue articolazioni
3. controllo nella realizzazione degli interventi programmati
4. attività di informazione nei confronti dei lavoratori
5. valutazione di efficacia e di efficienza

1. L'analisi della situazione e la definizione dei problemi comprende l'identificazione e la valutazione dei bisogni dell'azienda/unità produttiva dal punto di vista della sicurezza e della salute dei lavoratori, nonché dell'ambiente, il riconoscimento e la classificazione dei problemi secondo un ordine di priorità, l'analisi delle loro conseguenze sulla sicurezza e la salute e sull'azienda in generale; tale analisi va condotta in modo partecipato, non solo garantendo il ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e la partecipazione del medico competente, ove presente, ma anche la partecipazione col più ampio coinvolgimento di tutti i lavoratori, in quanto portatori di esperienze e conoscenze di insostituibile importanza.
2. La seconda funzione comprende la progettazione di programmi di prevenzione e controllo dei rischi e dei problemi identificati nella fase precedente. Tale funzione si realizza attraverso attività rivolte a diversi obiettivi che sono selezionati a seconda della natura del posto di lavoro. In questo modo potranno essere compresenti, prevalenti o addirittura esclusive attività di sicurezza, di igiene industriale, sanitarie, ergonomiche, psicologiche, organizzative, etc. Questa funzione prevede anche la presentazione al datore di lavoro del programma stesso, comprese indicazioni operative ed opzioni che tengano conto anche del rapporto costi benefici. Spetta poi al datore di lavoro la decisione di mettere in atto quanto sopra, in modo integrale o parzialmente, con piena assunzione di ogni responsabilità nel merito.
3. La terza funzione è il momento effettivamente operativo in cui il Servizio di prevenzione e protezione controlla la realizzazione di tutto quanto è stato definito in precedenza, realizzazione che, per altro, come appena detto, non è a suo carico, ma diretta dal datore di lavoro o eventualmente dirigente o preposto. Per supportare tale funzione è fondamentale conoscere ed adottare metodi, strumenti e procedure finalizzati alla sorveglianza degli ambienti di lavoro.
4. La quarta funzione consiste nell'attuazione e gestione dei necessari flussi informativi verso i lavoratori anzitutto, ma anche verso dirigenti, quadri intermedi etc. per la miglior gestione dei processi preventivi.

5. La quinta funzione viene realizzata per verificare se le azioni adottate a scopo preventivo per il controllo dei rischi e per lo sviluppo delle condizioni di lavoro ottimali dal punto di vista della sicurezza e della salute sono state efficaci e hanno avuto successo. A questo scopo occorre adottare nell'ambito di una strategia di valutazione metodi ed indicatori concretamente applicabili.

Le attività individuabili nell'ambito delle cinque funzioni sopra indicate possono essere sintetizzate come di seguito:

1. esame della documentazione e fonti informative preliminari
2. sopralluogo e orientamento preliminare all'interno dell'azienda
3. sopralluoghi ulteriori approfonditi in merito a problemi emersi nella fase 2
4. stima dei problemi di salute e sicurezza e dei rischi
5. recupero delle esperienze e considerazioni dei lavoratori interessati
6. eventuale esecuzione di rilievi e campionamenti ambientali
7. individuazione delle misure preventive (in tutti i sensi) da attuare
8. definizione delle procedure di sicurezza
9. stesura del programma attuativo con indicazione delle opzioni tecniche e del rapporto costi benefici e sua presentazione al datore di lavoro
10. progettazione delle attività di tipo informativo, calibrate per i diversi interlocutori e destinatari
11. effettuazione delle attività di tipo informativo
12. collaborazione alla progettazione delle attività di tipo formativo
13. sorveglianza e controllo della sistematica applicazione di quanto indicato ai punti precedenti

Queste attività sono di fatto quelle che il SPP dovrà gestire sistematicamente, anche se sono di particolare rilevanza in sede di prima applicazione del processo di valutazione dei rischi. Poi le stesse attività continueranno se pure con intensità e frequenza diversa da quella iniziale. Nel prosieguo dell'attività del SPP, diventerà particolarmente strategica anche l'attività di consulenza nella pianificazione e progettazione dei luoghi di lavoro, nell'acquisto e gestione delle attrezzature, dei dispositivi di protezione individuale, nonché l'attività di supporto nella gestione dei rapporti, a livello tecnico, con gli organi preposti alla vigilanza e controllo.

Esiste infine un ultimo insieme di attività strettamente legate al sistema informativo, e alla ricerca ed informazione. Si tratta di:

- raccolta e registrazione di dati sulla situazione di salute generale, sulle patologie professionali e sugli infortuni nella azienda;
- ricerca su problemi di salute e sicurezza del lavoro dell'azienda;
- valutazione a lunga scadenza delle attività del Servizio di prevenzione e protezione dell'azienda e della loro efficacia

Tutte le attività di pertinenza del SPP vanno gestite in stretta collaborazione con altri partner interni o esterni all'azienda, infatti, la grande varietà di metodologie impiegate richiede implicitamente una collaborazione multidisciplinare di esperti con competenze diverse, quali medici del lavoro, igienisti del lavoro, psicologi, ergonomi, tecnici della sicurezza, etc.

E' inoltre importante sottolineare la necessità di verificare sistematicamente la qualità e di standardizzare i metodi usati nella realizzazione di ognuna delle attività del Servizio di prevenzione e protezione.

#### 4. RISORSE UMANE: COMPETENZE E CAPACITÀ NECESSARIE

Le funzioni, le attività ed i compiti del Servizio di prevenzione e protezione definite dal D.Lgs 626/94 richiedono l'individuazione di un metodo generale per l'attuazione di quanto previsto dal legislatore. Il prerequisito per attuare quanto sopra è quello di disporre di adeguate risorse e competenze che però devono essere integrate da un forte approccio metodologico.

Tale metodologia è estremamente importante poiché il Servizio di prevenzione e protezione influisce sui pericoli attraverso gli esiti delle proprie attività.

Le competenze e le capacità di cui verranno tracciati sommari profili sono ovviamente reperibili, a seconda delle disponibilità ed opportunità, all'interno dell'organizzazione aziendale ovvero all'esterno a seconda delle valutazioni del datore di lavoro.

A. Il **Responsabile** del Servizio di prevenzione e protezione è caratterizzato da due aree di competenza: una gestionale ed una tecnico-specifica, fra loro integrate.

La prima area attiene a capacità organizzative, relazionali ed amministrative cioè alla capacità di programmare, pianificare, comunicare (con vari soggetti) gli obiettivi, di reperire, sviluppare, gestire e motivare le risorse umane.

Nell'area tecnico-specifica invece possono essere rappresentate varie competenze culturali che concorrono a definire più in generale la prevenzione.

In particolare si può trattare di conoscenze ricavate dall'igiene industriale o dalla sicurezza sul lavoro, dall'ergonomia e dalle tecniche di analisi dell'organizzazione del lavoro nonché da altre discipline correlate per aziende e/o unità produttive che si caratterizzano per particolari pericoli e/o rischi e naturalmente dalla profonda conoscenza delle norme di legge e delle norme di buona tecnica.

Va ricordato che, il Responsabile del SPP non è definito nel D.Lgs 626/94 né dirigente né preposto<sup>3</sup>, né tantomeno assoggettato a responsabilità penale in quanto non menzionato nel titolo IX del D.Lgs, relativo alle sanzioni conseguenti alle violazioni delle norme.

---

<sup>3</sup> Naturalmente non esiste nessuna formale incompatibilità tra l'essere dirigente o preposto ad una specifica funzione "x" e l'assumere **anche** la funzione di Responsabile del servizio di prevenzione e protezione. In questo caso, la persona mantiene ovviamente lo status (e le responsabilità) di dirigente o preposto per la specifica funzione "x", ma non viene a configurarsi tale status (e responsabilità) per la funzione di "responsabile del servizio di prevenzione e protezione".

Il problema della sua eventuale responsabilità in caso di infortunio sul lavoro, sarà valutato dalla magistratura sulla base della sua collocazione interna o esterna all'azienda e di un'attenta analisi del processo che ha portato al verificarsi dell'infortunio. Se il Responsabile aveva mancato di individuare un pericolo, e di conseguenza individuare le necessarie misure preventive, non fornendo al datore di lavoro l'informazione necessaria per attuare le stesse, potrebbe essere chiamato a rispondere, ovviamente in concorso con il datore di lavoro, dell'evento; ove invece il Responsabile aveva correttamente individuato il problema e indicato le soluzioni, ma il datore di lavoro o il dirigente o il preposto non ha dato seguito alle sue indicazioni, egli dovrebbe essere sollevato da qualsiasi responsabilità nel merito dell'evento. Sarà naturalmente l'autorità giudiziaria a pronunciarsi su questioni di questo tipo.

- B. **Gli altri componenti** del SPP saranno caratterizzati in base alle loro competenze tecniche specifiche, che possono essere tra loro differenti (igienista industriale, tecnico della sicurezza, etc.); sicuramente terreni di conoscenza/competenza comuni a tutte le figure sono quelli della legislazione, delle norme di buona tecnica e delle tecniche di comunicazione.
- C. **Altre figure di supporto** possono essere di volta in volta individuate a seconda della complessità e specificità dei problemi di prevenzione emersi dalla valutazione del rischio e dal programma di prevenzione e protezione scaturito da questo nonché dal piano di informazione e formazione necessario per sostenerlo. Tali figure possono naturalmente (ed in genere lo saranno) essere anche esterne al SPP o addirittura all'azienda stessa (anche nel caso di un SPP aziendale).

## **5. STRUTTURA E DIMENSIONE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Appare molto difficile fornire indicazioni univoche e ben motivate per la struttura e dimensione dei SPP, in quanto troppe sono le variabili che influenzano questi due parametri.

Infatti come è difficile, per non dire impossibile, suggerire in linea generale una dimensione quantitativa, che potrebbe essere puntualmente però motivata almeno in riferimento alla tipologia produttiva (settori o comparti) e alle dimensioni aziendali, ugualmente è quanto mai difficile fornire indicazioni "strutturali" sul SPP valide in via generale, scollegate dalla scelta del contesto organizzativo della/e azienda/e da dover servire, senza una scelta a monte relativa alla "filosofia" che lega l'iniziativa di prevenzione alla promozione della qualità del processo produttivo (di beni e servizi).

Se le competenze e le capacità necessarie sono tuttavia quelle indicate al punto 4) la definizione caso per caso (cioè azienda per azienda) del numero di persone e del modo di organizzarle, dipende da molti fattori quali:

1. **il comparto/settore produttivo**, quale generico indicatore delle numerosità e complessità dei problemi da affrontare;

2. il **numero di lavoratori** addetti, le dimensioni aziendali, l'eventuale articolazione su più sedi distinte, quali valori quantitativi su cui plasmare il SPP;
3. il **divario** da colmare tra ciò che è già stato fatto (strutture, cultura, organizzazione) per la prevenzione e ciò che è previsto dalla complessiva normativa vigente; un grande divario comporta la necessità di consistenti investimenti e tra questi anche in personale tecnico specializzato per finalità di prevenzione;
4. le **caratteristiche di gravità ed estensione del profilo di rischio** dell'azienda che supera la generica attribuzione dei rischi per comparto, per entrare invece nella dimensione dei problemi individuali di quella impresa;
5. l'**esistenza e consistenza di esperti interni** monotematici qualificati che caratterizza l'organico produttivo; questi specialisti possono infatti integrare conoscenze e competenze su singoli fattori di rischio (esempio peculiare è il settore di fisica sanitaria in un'azienda ospedaliera) da essere di fatto, anche se part-time, potenziali costituenti del Servizio di prevenzione e protezione, la cui opera di coordinamento può sostituire competenze interne e a tempo pieno del SPP;
6. Lo stato di **avanzamento applicativo del modello di "Qualità Totale"**; la dimensione di dotazione organica e di competenze professionali da prevedere nel SPP non può infatti essere considerata in modo neutrale rispetto alla "concezione" strategica d'impresa esistente (o che si intende promuovere) nel rapporto tra produzione e prevenzione; è infatti noto come approcci di "qualità totale" integrano nella promozione della qualità del processo produttivo sia la prevenzione che le esigenze di qualità del prodotto.  
Omogeneamente caratterizzata da tale "filosofia", la dotazione organica del SPP potrebbe essere un po' più limitata, caratterizzata soprattutto da personale laureato, potendo contare su una rete diffusa ed integrata di "esperti" caratterizzati da una qualità di "mestiere" spendibile sia nel miglioramento della produzione, sia nel miglioramento della qualità del lavoro e della qualità dei comportamenti e del saper fare con finalità di prevenzione; ciò presuppone ovviamente una parziale riconversione-completamento professionale che non può che derivare da chiare ed inequivocabili scelte strategiche aziendali.

Come emerge in particolare da quest'ultimo punto il problema non è solo di dimensione quantitativa del SPP ma anche di dimensione qualitativa (quali figure professionali?).

Un'ultima considerazione riguarda la collocazione del SPP nell'architettura dell'organigramma e funzionigramma aziendale: date le sue funzioni e caratteristiche, la collocazione che appare più opportuna è in posizione di staff rispetto al datore di

lavoro o comunque alle più alte gerarchie aziendali, in modo da **dare a questa struttura**, - che per i suoi compiti essenzialmente "consulenziali", per il suo ruolo di "staff" e non di "line" (quindi di scarso peso gerarchico), per le sue caratteristiche di problematicità (è verosimile che possa entrare in conflitto con le esigenze produttive, e quindi con le figure che tali esigenze presidiano), appare debole in termini di "peso specifico" all'interno dell'azienda, e forte solo dell'autorevolezza tecnico-scientifica del suo responsabile (o dei suoi collaboratori), - **una "forza" riflessa** che le deriva dall'essere in staff (e quindi in forma di rapporto privilegiato, almeno in termini di relazioni e comunicazioni) con le più alte gerarchie aziendali.

Quindi il SPP dovrebbe contare sulla sua intrinseca autorevolezza e sull'autorità che gli deriva dalla contiguità con gli alti vertici aziendali o con la stessa proprietà.

In allegato (All. 2) si riporta un esempio metodologico che può fornire sia i criteri per il dimensionamento di un SPP sia gli indicatori per la valutazione complessiva dello stesso.

## **6. MODELLI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Non potendo quindi fornire indicazioni sulla dimensione e la struttura attuabili in linea generale (e ritenendo che nessuno possa proporle, almeno con serietà e rigore), possiamo però, alla luce della nuova normativa, indicare diversi possibili modelli del Servizio di prevenzione e protezione.

A tal fine occorre attentamente valutare la loro applicabilità in diverse situazioni e la loro capacità di rispondere alla necessità di fornire il miglior servizio possibile, nel modo più efficace, sia per i lavoratori che per le aziende.

I seguenti modelli, la loro realizzabilità, vantaggi e svantaggi sono stati così analizzati:

- Servizio "autarchico" di Prevenzione e Protezione **interno all'azienda**  
Questo modello che opera dall'interno dell'azienda è soprattutto applicabile nelle aziende di media e grande dimensione, sicuramente in quelle che impiegano più di 1000 lavoratori nello stesso luogo, ma probabilmente anche in quelle con almeno 500 addetti, e sono in grado di avere una équipe a tempo pieno con una composizione multidisciplinare.  
La forza di questo modello di servizio interno consiste, al di là del fatto di poter contare su un'équipe a tempo pieno: negli stretti legami tra il servizio e gli altri settori dell'azienda, come la direzione, le unità produttive, i rappresentanti per la sicurezza eletti dai lavoratori; e nell'accesso all'informazione sull'attività dell'azienda, con i piani per la modifica o per la realizzazione di nuovi posti lavoro, dell'organizzazione del lavoro, dei cicli produttivi e delle attrezzature, etc.  
Un limite di questo modello è che esso richiede un alto numero di lavoratori impiegati nella stessa azienda.
- Servizio di prevenzione e protezione **interno all'azienda con supporti esterni**

Riteniamo questa la soluzione migliore per le aziende industriali con più di 200 addetti (per legge tenute ad avere il SPP interno) ma con meno di 1000 addetti (o 500, vedi punto precedente). In questo caso il SPP non avrà al suo interno tutte le competenze necessarie, ma sarà più snello e agile, e sarà supportato da un'adeguata rete di competenze esterne.

- Servizio di prevenzione e protezione **per gruppi di aziende**  
Organizzato congiuntamente da diverse aziende di piccola e media dimensione generalmente localizzate nella stessa area geografica.  
L'amministrazione ed il finanziamento del servizio può essere garantito congiuntamente dalle aziende del gruppo interessato.  
Il vantaggio di questo modello è la vicinanza con il posto di lavoro e la diretta proprietà da parte delle aziende, che sono i clienti del servizio, e la sua flessibilità nel rispondere ai diversi bisogni delle piccole e medie aziende.  
Amnesso che la popolazione di lavoratori di cui occuparsi sia sufficientemente ampia, un'équipe a tempo pieno, ben equipaggiata e multidisciplinare, può essere organizzata in modo assai simile a quella dei servizi delle grandi aziende.  
I problemi evidenziati in questo tipo di modello sono invece legati al fatto che: l'attività viene condotta dall'esterno delle aziende, e ciò potrebbe causare problemi particolarmente se le aziende sono disperse in una vasta area geografica; si possono incontrare anche ostacoli nel tentativo di rispondere a bisogni molto diversificati dato il grande numero di clienti.
- Servizi di Prevenzione e Protezione orientati **per settore (o comparto produttivo)**  
E' questo un modello di servizio specificatamente organizzato per un particolare settore dell'attività economica, come potrebbe essere quello delle costruzioni, quello alimentare, quello agricolo, etc.  
La copertura geografica di tale servizio può variare, a seconda del comparto in questione, da un'area geografica circoscritta, fino ad una dimensione regionale o interregionale.  
La forza di questo modello consiste nella possibilità di organizzare servizi grandi, ben equipaggiati e con buon personale, dotati, se necessario, di mezzi mobili, con la possibilità di concentrarsi su specifici problemi del singolo comparto, e con la possibilità di portare avanti programmi di prevenzione o azioni di promozione attraverso l'intero comparto.  
I problemi possono derivare dal carattere esterno del servizio e, in alcuni casi, dalla localizzazione remota rispetto all'azienda.  
Non vi è tuttavia dubbio sul fatto che in questo modello come nel primo, è fortemente aumentata la possibilità di integrare l'attività di prevenzione con il processo produttivo, seguendo in questa integrazione logiche organizzative di "Total Quality".

Per raggiungere la massima copertura di lavoratori e di aziende da parte del Servizio di prevenzione e protezione, nessuno dei modelli citati precedentemente da

solo è forse sufficiente, ma può essere necessaria la combinazione di due, o più, differenti opzioni per offrire un servizio completo.

La scelta del modello dovrebbe essere basata sulla realistica capacità di dare soddisfazione ai bisogni delle aziende e dei lavoratori in questione e di assicurare la più ampia copertura, senza, tuttavia, compromettere professionalità e qualità.

## **7. SUPPORTI AL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Oltre alla consulenza tecnico-scientifica i Servizi di prevenzione e protezione dipendono in modo vitale dalla possibilità di accedere ad informazioni tecnico-scientifiche su problemi di prevenzione nei luoghi di lavoro e a dati sulle condizioni di rischio e di salute a livello nazionale e di singole aziende.

I sistemi informativi locali, regionali e nazionali dovrebbero fornire informazioni sulla forza lavoro e sui lavoratori occupati, sui pericoli e rischi, anche rilevanti, presenti a livello di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, prodotti e anche nell'ambito di attività individuate per comparto produttivo, sulla situazione attuale e sulle tendenze degli infortuni sul lavoro, sulle patologie professionali e su quelle correlate col lavoro e, dove è possibile, sui dati di monitoraggio ambientale e biologico nonché sulle soluzioni di bonifica sperimentate con efficacia e del loro impatto organizzativo.

Questi dati sono importanti come riferimenti per stimare la situazione dei rischi nella azienda in cui il Servizio è interessato.

Il Servizio ha bisogno, inoltre, di dati a livello di azienda, sui cicli produttivi, sui piani di ristrutturazione, sulle condizioni di salute dei lavoratori e sui livelli di assenteismo per motivi di salute, sugli infortuni e sulle malattie professionali. L'accesso a tali dati dovrebbe essere organizzato in forma sistematica e su base permanente che assicuri un flusso tempestivo verso il Servizio su tutti gli aspetti più rilevanti per le finalità dallo stesso perseguite.

Poiché inoltre, solo i Servizi di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro più grandi sono autosufficienti per tutti i tipi di attività delineati, la maggior parte di questi, per realizzare propriamente tutti i compiti, hanno bisogno del supporto di esperti esterni.

Questi ultimi potrebbero essere utilizzati come supporto di tipo informativo, di ricerca e di formazione ma anche essere integrati per completare l'arco delle competenze del personale del Servizio.

Le aree di competenza che più frequentemente sono necessarie sono diverse e ricoprono il campo dell'igiene della tossicologia, dell'analisi di sicurezza, della tecnologia di controllo, dell'ergonomia, etc.

Fondamentale quindi è la scelta di tali supporti secondo criteri che certificano l'adeguatezza delle capacità nonché l'efficienza e l'efficacia dei risultati.

Riportiamo di seguito alcuni dei possibili **criteri cui attenersi per una scelta** ragionata dei supporti e consulenze esterne cui rivolgersi, facendo presente che tali criteri possono essere utilizzati anche per la scelta di una struttura esterna cui affidare la funzione di SPP:

- quante persone la compongono e con quali qualifiche professionali
- da quanto tempo è attiva sul mercato, che esperienza ha, per chi ha lavorato
- se ha mai operato nel settore produttivo in questione e per quanto tempo
- il gruppo o i singoli componenti sono associati o iscritti a società scientifiche o professionali
- partecipa abitualmente a corsi di formazione/aggiornamento
- dispone delle attrezzature e/o supporti necessari
- svolge o ha svolto attività didattica, formativa, pubblicistica, etc.
- è accreditata o certificata presso/da enti o strutture pubbliche o private
- è disponibile la documentazione già prodotta dalla struttura relativa al problema (es. valutazione di rischi) su cui viene attivata la collaborazione
- è in grado di esplicitare gli standard ed i criteri di riferimento per le sue attività

## **RIFERIMENTI AD ALTRE MONOGRAFIE**

L'argomento oggetto della presente monografia è ripreso anche in altre, dove ne sono sviluppati aspetti particolari, e precisamente:

- anzitutto c'è un forte collegamento con il documento n. **1**, essendo la valutazione dei rischi uno dei compiti principali del Servizio di prevenzione e protezione aziendale, e col n. **2**, viste le implicazioni, in campo di informazione, consultazione e partecipazione, dell'attività del Servizio di prevenzione e protezione aziendale;
- nel documento n. **3** si pone particolare attenzione al problema della formazione del Responsabile e degli addetti del Servizio di prevenzione e protezione aziendale;
- nel documento n. **4** è affrontato il problema della redazione dei piani di emergenza, che attiene ovviamente ai compiti del Servizio di prevenzione e protezione aziendale;
- nel documento n. **7** sono affrontate le specificità del Servizio di prevenzione e protezione aziendale nell'ambito della Pubblica Amministrazione;
- nel documento n. **9** sono contenuti dei riferimenti al rapporto tra Servizio di prevenzione e protezione aziendale e medico competente.

## **Allegati**

**Allegato 1** Ipotesi di modulistica per gli adempimenti procedurali previsti dal D.Lgs 626/94 in ordine al SPP.

- 1.1 Comunicazione alla Usl e all'Ispettorato del Lavoro del nominativo e curriculum del responsabile del SPP.
- 1.2 Comunicazione all'Usl del datore di lavoro di assumere direttamente il compito di responsabile del SPP
- 1.3 Schema del verbale di riunione periodica di prevenzione.

**Allegato 2** Indicatori, criteri e standard per la valutazione dei servizi di prevenzione protezione aziendali. (Fonte modificata: Rapporto della riunione di esperti dell'OMS uff. europeo tenutasi a Turku, Finlandia, 13/09/85)

**Allegato 3** Le procedure di sicurezza: definizioni e facsimile di strumento informativo per la loro gestione.

**Allegato 4** Ipotesi di soluzioni organizzative per l'applicazione del D.Lgs 626/94 nelle Aziende USL e Ospedaliere.

## Allegato 1.1

all'Azienda Usl di \_\_\_\_\_

all'Ispettorato del Lavoro di \_\_\_\_\_

Oggetto: Designazione del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione aziendale ai sensi degli art. 4 comma 4 e art. 8 commi 2,3 del D.Lgs 626/94.

Il Sig. \_\_\_\_\_ titolare / rappresentante legale

della ditta: \_\_\_\_\_

esercente: \_\_\_\_\_

### COMUNICA

che: a far data dal \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

il Sig. \_\_\_\_\_

Dipendente di questa ditta:

Consulente esterno:

ricopre la funzione di

### RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

In tale funzione egli:

- esercita i poteri di direzione e vigilanza degli addetti al Servizio;
- garantisce il corretto ed effettivo espletamento dei compiti a cui il Servizio deve adempiere (art. 9 D.Lgs 626/94)
- partecipa alla riunione periodica di prevenzione dei rischi;

### DICHIARA

che il Sig. \_\_\_\_\_

è in possesso del/i seguente/i titolo/i di studio:

---

---

---

---

Si occupa di prevenzione infortuni ed igiene del lavoro dal \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_  
è in possesso di attitudini e capacità adeguate a svolgere la funzione di Responsabile del servizio di prevenzione e protezione in quanto, oltre alla esperienza acquisita direttamente, ha frequentato corsi formativi specifici quali:

- a) \_\_\_\_\_  
(argomento - durata - ente organizzatore)
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

Allega inoltre il curriculum professionale

Data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_

Il Titolare/Rappresentante  
legale della ditta

---

Il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza Sig. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ è stato consultato in data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_

ha espresso il seguente parere:

---

---

---

---

Per conferma dell'avvenuta informazione  
Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

---

## Allegato 1.2

all'Azienda Usl di \_\_\_\_\_

Oggetto: svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione protezione dai rischi ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs 626/94.

Il sottoscritto \_\_\_\_\_

datore di lavoro della Ditta \_\_\_\_\_

esercente \_\_\_\_\_

rientrando nei casi previsti nell'allegato I° del D.Lgs 626/94

### COMUNICA

di svolgere direttamente i compiti propri del Servizio di prevenzione e protezione dei rischi richiamati nell'art 9 del D.Lgs 626/94.

1. Dichiaro di **possedere le capacità** per svolgere correttamente tali compiti in quanto ha conoscenza:
  - dei rischi per le materie prime utilizzate, prodotti intermedi della lavorazione, prodotti finali;
  - dei rischi connessi con le lavorazioni effettuate nelle varie fasi del ciclo produttivo;
  - dei rischi derivanti dall'uso delle macchine e degli impianti utilizzati per la produzione;
  - dei rischi e delle lavorazioni per le quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria;
  - delle misure preventive e protettive per la sicurezza e la salubrità degli ambienti, nel rispetto della normativa vigente;
  - delle attività e processi che richiedono l'elaborazione di procedure di sicurezza;
  - dei programmi di informazione e formazione dei lavoratori in riferimento alle attività svolte.

Dichiaro altresì di avvalersi, per lo svolgimento di tali compiti, della collaborazione/consulenza di:

\_\_\_\_\_

2. Dichiaro di aver proceduto agli adempimenti di cui all'art. 4,

commi 1, 2 e 3

ovvero

commi 1 e 11

(barrare la voce che interessa)

3. Comunica che il **fenomeno infortunistico** negli ultimi tre anni è così sintetizzabile:

Anno	Lavoratori anno (1)	Ore lavorate (2)	Numero infortuni (3)	Durata totale (4)	Indice di incidenza (5)	Indice di frequenza (6)	Indice di gravità (7)
199...							
199...							
199...							

#### Legenda

- (1) Media aritmetica tra il numero dei lavoratori in forza al 1° gennaio e quello dei lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno.
- (2) Totale delle ore lavorate nell'anno.
- (3) Solo quelli che hanno comportato un'assenza dal lavoro superiore a 1 giorno (compreso quello dell'infortunio stesso) e che, ai sensi dell'art.4, comma 5, lettera o), del D.Lgs 626/94 devono essere annotati nell'apposito registro.
- (4) Totale delle giornate complessive di assenza dal lavoro per gli infortuni di cui al punto (3).
- (5) Calcolata secondo la formula:  $n. \text{ infortuni} \times 1000 / n. \text{ lavoratori anno}$ .
- (6) Calcolato secondo la formula:  $n. \text{ infortuni} \times 1.000.000 / n. \text{ ore lavorate}$ .
- (7) Calcolato secondo la formula:  $n. \text{ gg. di durata totale} \times 1.000 / n. \text{ ore lavorate}$ .
- Le cause più frequenti di infortunio sono state le seguenti:

---

---

---

4. Comunica che le denunce di **malattia professionale** nel corso degli ultimi tre anni sono state complessivamente (N.) \_\_\_\_\_ come conseguenza di:

---

---

---

5. Allega **attestato di frequenza** al corso di formazione in materia di igiene e sicurezza sul lavoro (obbligatorio dal 1/1/97)

Data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

Il Titolare / Rappresentante  
legale della ditta

\_\_\_\_\_

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza Sig. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

è stato informato in data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

Per conferma dell'avvenuta informazione  
Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

\_\_\_\_\_

**Allegato 1.3**

**VERBALE DI RIUNIONE PERIODICA  
PER LA PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI  
(ART. 11 COMMA 5 D.LGS 626/94)**

L'anno \_\_\_\_\_ il giorno \_\_\_\_\_ del mese di: \_\_\_\_\_

presso \_\_\_\_\_

in applicazione all'art 11 comma 1 del D.Lgs. 626/94, convocati nelle forme di legge,  
sono intervenuti:

Datore di lavoro/suo rappresentante Sig. \_\_\_\_\_

Responsabile del SPP Sig. \_\_\_\_\_

Medico competente (se previsto) Sig. \_\_\_\_\_

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza Sig. \_\_\_\_\_

Consulente esterno (qualora esistente) Sig. \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_

Argomenti trattati:

---

---

---

Problemi emersi:

---

---

---

Soluzioni possibili:

---

---

---

Incarichi affidati e scadenze previste:

---

---

---

I partecipanti:

Sig. \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_

Sig. \_\_\_\_\_

Il Verbalizzante

\_\_\_\_\_

**Inserto a verbale:** Sui punti sotto elencati il Sig. \_\_\_\_\_ ,

nella sua qualità di \_\_\_\_\_,

esprime le seguenti osservazioni o pareri difformi:

---

---

---

## Allegato 2

### INDICATORI, CRITERI E STANDARD PER LA COSTITUZIONE E VALUTAZIONE DEI SERVIZI DI PREVENZIONE E PROTEZIONE AZIENDALI

(Fonte modificata: Rapporto della riunione di esperti dell'OMS uff. europeo tenutasi a Turku, Finlandia , 13/09/85)

Nella Tabella 1 e nella Figura 1 che seguono, sono rispettivamente elencati e messi in relazione gli indicatori, i criteri, i pericoli degli ambienti di lavoro e gli elementi che concorrono alla costituzione del Servizio.

L'utilità di tale modello sta nella possibilità che non solo a priori, ma costantemente, sussista una modalità di valutazione per analizzare, comprendere , nonché stimare la capacità tecnica di intervento nel ridurre i rischi della struttura del SPP.

**Tabella 1 - Alcuni indicatori e criteri per la valutazione di servizi di prevenzione e protezione**

INDICATORE	CRITERIO
1. Efficienza: Produttività Controllabilità Funzionalità	Rapporto fra risorse (input) e prodotti (output)
2. Efficacia	Conseguimento delle modificazioni previste
3. Accessibilità	Possibilità per l'utente di usare il servizio, tempi, localizzazione, costi
4. Adeguatezza	Rapporto fra bisogni esistenti e programmi attuati
5. Qualità tecnico/scientifiche	Disponibilità di attrezzature e competenze di tipo tecnico organizzativo
6. Continuità	Possibilità di un rapporto stabile con gli stessi operatori
7. Accettabilità	Atteggiamento positivo degli utenti, dei committenti, delle autorità e del personale tecnico
8. Impatto	Effetto globale sulla salute e sulla sicurezza determinato dall'attività in esame

Nello specifico le risorse del Servizio di prevenzione e protezione sono costituite da elementi fondamentali quali i finanziamenti, il personale, le strutture e le attrezzature nonché le tecnologie utilizzabili.

Le risorse sono trasformate in output, cioè in prodotti, attraverso i processi del Servizio. I prodotti sono a loro volta analizzabili in offerta e domanda: da un lato, quindi ci si riferisce alla quantità, al tipo ed alla qualità dei servizi e dall'altro alla domanda che effettivamente proviene dalle aziende, dai posti di lavoro e dai lavoratori.

I rapporti tra gli elementi di un Servizio di prevenzione e protezione sono essenziali nell'analisi e nella valutazione per la definizione di "parametri" adeguati che sono rappresentati nella Figura 1: pericoli in ambienti di lavoro, elementi dei servizi di prevenzione e protezione oggetto di valutazione e loro interrelazioni.

Quelli elencati nella fascia destra della figura si riferiscono agli aspetti tecnici del Servizio. Il rapporto tra risorse e processo riflette le caratteristiche del modello organizzativo (**controllabilità**), mentre il rapporto fra processo e prodotti riflette la **funzionalità** del Servizio.

Per quanto riguarda la domanda, è fondamentale la relazione con l'offerta, che si valuta in termini di **accessibilità**. Il rapporto tra risorse e prodotti è chiamato **produttività**. I risultati sono correlati con i prodotti attraverso l'**efficacia** e quest'ultima è correlata con le risorse attraverso l'**efficienza**, che è spesso il parametro tecnico più importante.

I parametri elencati nella fascia sinistra della Figura 1 mostrano il rapporto tra i vari elementi del servizio con il suo obiettivo essenziale e, in particolare, con la prevenzione dei pericoli negli ambienti di lavoro.

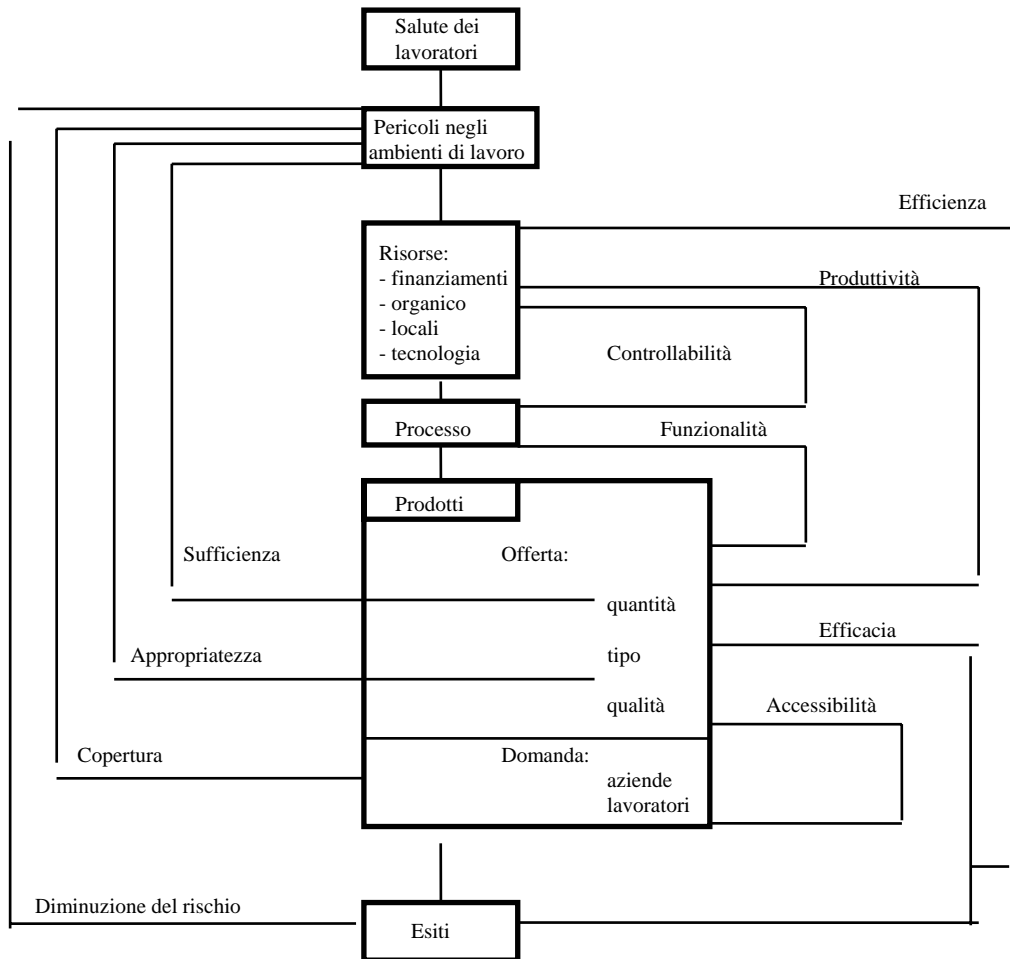
L'offerta è correlata con i pericoli negli ambienti di lavoro attraverso la **sufficienza** e l'**appropriatezza** a seconda se viene esaminata la quantità dell'offerta o il tipo e la qualità. La domanda è correlata con i pericoli negli ambienti di lavoro attraverso la **copertura**.

Infine, il più importante parametro è il rapporto tra gli esiti del Servizio e i pericoli negli ambienti di lavoro, cioè la loro minimizzazione (**diminuzione del rischio**), poiché questo rapporto riflette gli esiti di un Servizio di prevenzione e protezione nei termini del suo principale obiettivo di programma.

Se questo schema concettuale e sui suoi principi vengono accettati, la criticità principale diviene quella di scegliere gli indicatori, cioè le definizioni operative di questi parametri per la costituzione del Servizio.

La flessibilità di questo modello consente diverse modalità di utilizzo: se l'obiettivo è valutare la rilevanza della politica di prevenzione, allora vanno valutate l'efficienza e l'efficacia del Servizio di prevenzione e protezione e le sue capacità di ridurre i rischi; se l'obiettivo, invece, è valutare la necessità di dotazioni organiche e strumentali del Servizio per raggiungere gli obiettivi già definiti dalla politica di prevenzione, la valutazione dovrà essere rivolta verso gli altri parametri mostrati nella Figura 1.

**Figura 1 - Pericoli in ambienti di lavoro, elementi dei servizi di prevenzione e protezione oggetto di valutazione e loro interrelazioni**



### Allegato 3

#### **LE PROCEDURE DI SICUREZZA: DEFINIZIONI E FACSIMILE DI STRUMENTO INFORMATIVO PER LA LORO GESTIONE**

**Definizione:** procedura è l'insieme delle istruzioni operative documentate che definiscono le modalità di esecuzione di attività inerenti la pianificazione, la gestione ed il controllo di funzioni, attività, processi che incidono, o possono incidere, sulla sicurezza dei lavoratori e l'igiene dell'ambiente di lavoro. Deve essere redatta in modo semplice, chiaro e comprensivo.

**Quando occorre:** nelle situazioni in cui la mancanza di istruzioni dettagliate e precise potrebbe determinare condizioni di rischio per la sicurezza dei lavoratori e l'igiene dell'ambiente di lavoro.

**Chi la deve elaborare:** il Servizio di prevenzione e protezione in collaborazione con chi ha esperienza e conoscenza dei rischi connessi con l'attività o il processo che incide o può incidere sulla sicurezza dei lavoratori e l'igiene dell'ambiente di lavoro.

**Chi la deve applicare:** gli addetti dell'impresa e le terze persone che agiscono per suo conto, nell'esecuzione delle attività che incidono o possono incidere sulla sicurezza dei lavoratori e l'igiene dell'ambiente di lavoro.

**Modifiche:** queste devono essere riesaminate e approvate dagli stessi organismi e funzioni che hanno redatto la prima emissione e formalizzato la prima approvazione. Gli organismi designati devono avere accesso alle informazioni di base su cui fondare il controllo e l'approvazione. Deve essere istituito un elenco generale dei documenti o un sistema equivalente di controllo, per identificare l'ultima edizione onde evitare l'utilizzazione di documenti superati. Dopo un certo numero di modifiche la procedura deve essere nuovamente riesaminata.

(FACSIMILE DI PROCEDURA)

**AZIENDA** \_\_\_\_\_

Stabilimento di: \_\_\_\_\_

PROCEDURA N° \_\_\_\_\_

Relativa alle norme da seguire per:

\_\_\_\_\_

*(funzione - attività - processo)*

EMESSA DA: \_\_\_\_\_

PREPARATA DA: \_\_\_\_\_

DESTINATARI: \_\_\_\_\_

Data di prima emissione: \_\_\_\_\_

Data successivi aggiornamenti: \_\_\_\_\_

1. PREMESSA

(es. la presente procedura regola le operazioni da eseguire per stabilire l'effettivo stato di conservazione degli oggetti costituenti l'impianto e la idoneità al loro ulteriore impiego in condizioni di sicurezza)

2. OGGETTO DELLE ISPEZIONI:

(es. sono soggette a ispezioni le seguenti attrezzature)

- a) \_\_\_\_\_
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

EMESSA DA: Serv. \_\_\_\_\_  
(firma)

APPROVATA DA: Serv. \_\_\_\_\_  
(firma)

ULTIMA REVISIONE: data: \_\_\_\_\_

Pag \_\_\_\_\_

di \_\_\_\_\_

3. COMPETENZE E AZIONI

la gestione dell'"oggetto" viene attuata dal \_\_\_\_\_  
(es. responsabile di reparto, responsabile di manutenzione, etc.)

—  
—  
—

La sequenza delle azioni da compiere è la seguente:

—  
—  
—

4. ALLEGATI

- scheda riportante gli estremi di identificazione dell'"oggetto"
- informazioni sulla ispezionabilità e sul tipo di intervento preferenziale
- periodicità prevista per gli interventi di ispezione.

5. ARCHIVIAZIONE DEI RISULTATI

Per ogni provvedimento effettuato, l'esecutore provveda ad emettere un verbale del lavoro svolto riportante:

- situazione riscontrata
- problemi emersi in difformità alla procedura
- osservazioni/suggerimenti.

EMESSA DA: Serv. \_\_\_\_\_  
(firma)

APPROVATA DA: Serv. \_\_\_\_\_  
(firma)

ULTIMA REVISIONE: data: \_\_\_\_\_

Pag \_\_\_\_\_

di \_\_\_\_\_

## Allegato 4

### **IPOTESI DI SOLUZIONI ORGANIZZATIVE PER L'APPLICAZIONE DEL D.Lgs 626/94 NELLE AZIENDE USL E OSPEDALIERE**

Considerato il panorama di impegno cui un'azienda ospedaliera o un'Azienda UsI ed il suo direttore generale devono far fronte, si pone con forza il problema di individuare delle risposte organizzative adeguate.

Il punto di partenza é l'istituzione-attivazione del **Servizio di prevenzione e protezione aziendale**, cioè dell'indispensabile supporto tecnico per gestire tutte le attività previste e contestualmente la scelta dei **medici competenti**. Ciò fatto il complesso dei processi previsti dal D.Lgs 626/94 potrà avviarsi.

Le possibili scelte organizzative sono molteplici, ma quelle più sensate e praticabili si riducono a tre:

1. attivare un proprio servizio interno, aziendale, capace di affrontare tutto l'insieme delle problematiche di igiene e sicurezza del lavoro, ed individuare dei propri medici competenti all'interno dell'azienda (**soluzione totalmente interna**);
2. affidarsi completamente ad un servizio di consulenza esterna che fornisca anche il Responsabile del servizio (**soluzione totalmente esterna**);
3. attivare un proprio servizio interno, ma molto limitato ed essenziale da integrare con la consulenza-collaborazione di un servizio esterno (**soluzione mista**).

La **soluzione totalmente esterna** pare di difficile praticabilità perché un servizio esterno "chiavi in mano" anche di ottima qualità, dovendo misurarsi con una realtà così complessa ed articolata come quella ospedaliera non potrà essere efficace e "coprire" pienamente il suo mandato se non sarà fortemente integrato e supportato da risorse interne; allora, tanto vale attivare e strutturare comunque risorse interne, se del caso arricchite ed implementate da supporti e consulenze esterne.

D'altro canto, la collaborazione "istituzionale" del SPP aziendale, nell'architettura organizzativa e funzionale dell'Azienda USL o Ospedaliera dovrebbe essere, per le sue funzioni e specificità, in una posizione di staff:

- o direttamente al direttore generale (e ciò sarebbe molto coerente col fatto che le responsabilità finali dell'attività di questo servizio ricadono proprio sul direttore generale);
- o al direttore sanitario o al direttore amministrativo o ad altro funzionario, dirigente di elevato livello e potere decisionale, cui sia stata data dal direttore generale delega a seguire il complesso delle funzioni relative alla prevenzione, sorveglianza sanitaria, etc.

A maggior ragione, quindi, un servizio collocato in una posizione di staff di questo tipo non può essere completamente affidato a consulenti esterni, ma deve essere

incardinato su alcune figure di riferimento (in particolare il suo responsabile) interne all'azienda.

Nella **soluzione totalmente interna** il personale potrebbe essere reperito ricercandolo all'interno del servizio attività tecniche, della direzione sanitaria del presidio ospedaliero, dei servizi afferenti al dipartimento di prevenzione, del servizio di fisica sanitaria, eventualmente anche di altri servizi o settori (es. personale dei laboratori, delle radiologie, etc.) ove fossero presenti tecnici preparati e motivati disponibili ad una riconversione.

Naturalmente, in linea generale ma soprattutto per i servizi del dipartimento di prevenzione, occorrerebbe un'attenta valutazione della conseguenza del trasferimento di alcune unità di personale al costituendo SPP aziendale, in modo da non indebolirli almeno quantitativamente. Qualitativamente infatti sarà, in un primo momento inevitabile se si vuol selezionare gente già preparata; tale personale, dovrà comunque essere reintegrato nei servizi di provenienza, con l'acquisizione di nuovi assunti.

Il personale da collocare nel SPP deve avere competenze e conoscenze (di base o da costruire) in termini di:

- sicurezza del lavoro
- igiene del lavoro
- ergonomia e organizzazione
- tecniche di comunicazione
- normativa

Per un ospedale delle dimensioni di **1000 posti letto**, la dotazione organica consigliabile potrebbe essere indicativamente così individuata:

- 1 ingegnere
- 1 chimico laureato o un laureato esperto in igiene industriale
- 2 periti per l'igiene industriale
- 2 periti per la sicurezza
- 2 ASV
- 1 unità amministrativa

Qualora, come sembrerebbe logico, venissero collocate nel SPP anche le funzioni e le attività relative alla radioprotezione dovrebbero confluire nel servizio stesso anche gli operatori che attualmente compongono il servizio di fisica sanitaria (o completamente integrati nel SPP o come un settore relativamente autonomo ma inserito nel SPP).

Per quel che concerne lo svolgimento delle funzioni del medico competente, dovrebbero essere sufficienti due medici competenti, di cui almeno uno in possesso della qualifica di medico autorizzato, oppure un medico competente più il medico autorizzato per la radioprotezione, con il supporto di due ASV e una unità amministrativa.

Nel complesso, quindi, il pool dell'**unità operativa** che dovrà farsi carico delle funzioni tecniche di prevenzione e sicurezza e di medicina del lavoro in un ospedale di 1000 posti letto dovrebbe avere questa composizione:

- personale laureato: 1 ingegnere, 1 chimico, 2 medici
- personale diplomato: 4 periti, 4 ASV
- personale amministrativo: 2 unità
- più, auspicabilmente, il personale dell'attuale servizio di fisica sanitaria.

Naturalmente questo gruppo di persone dovrà poter contare sulla collaborazione di altri operatori presenti all'interno della struttura.

Il Responsabile del SPP, le cui funzioni sono chiaramente specificate dal D.Lgs 626/94, dovrà essere scelto tra il personale laureato tecnico, in quanto le funzioni e competenze di medicina del lavoro sono chiaramente attribuite al medico competente dalla norma stessa.

Per la **soluzione mista** basta sottrarre al modello sopra proposto alcune attribuzioni e funzioni (e quindi le relative risorse in termini di attrezzature e personale) e collocarle nell'ambito della sfera del supporto e della consulenza esterna, mantenendo però il governo del processo preventivo e di tutte le delicate relazioni e rapporti che sottende all'interno dell'Azienda Usl o Ospedaliera: all'esterno quindi vengono appaltate solo una certa quantità, minore o maggiore, di prestazioni consulenziali specialistiche.