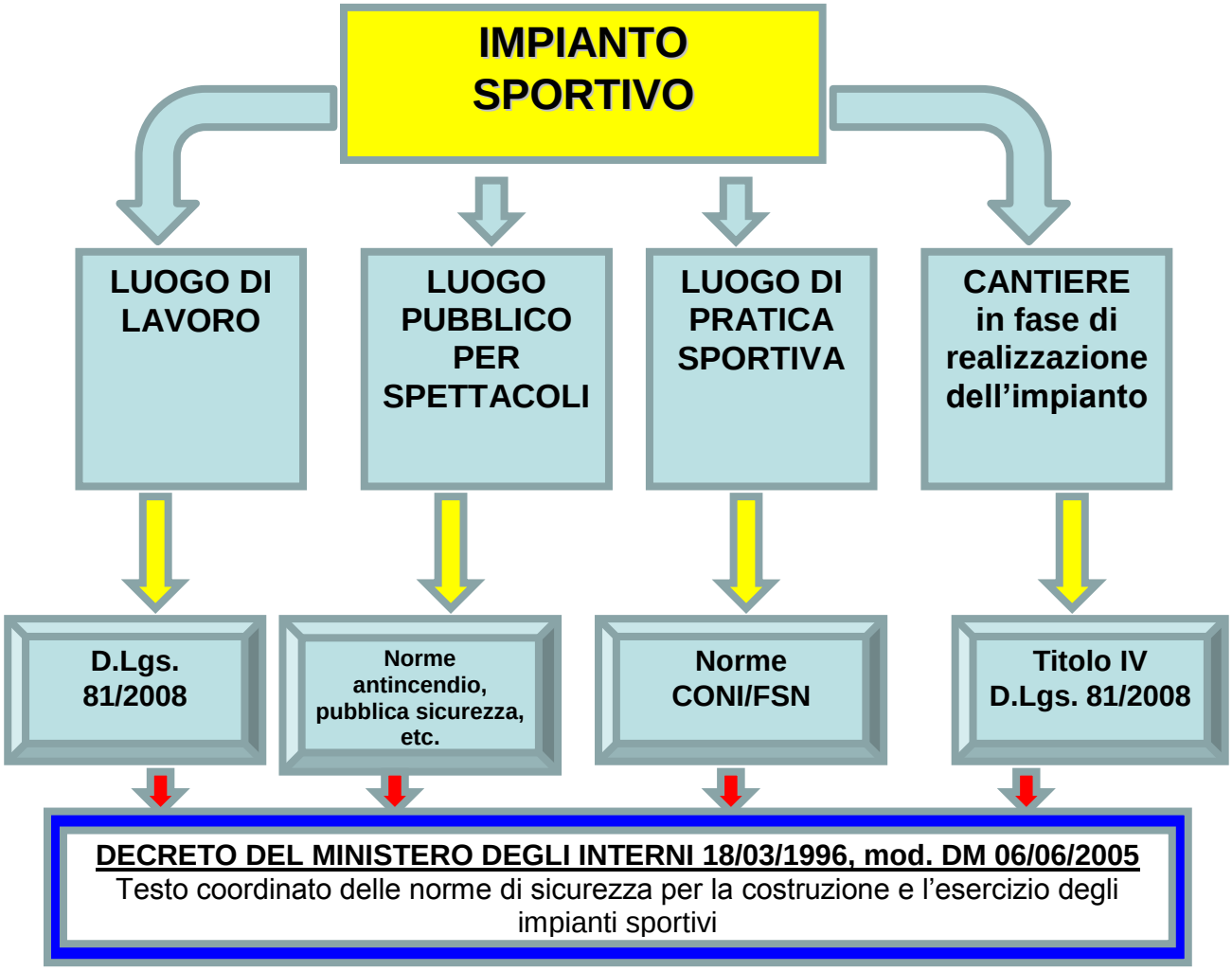
LA GESTIONE DELLA SICUREZZA DEGLI IMPIANTI SPORTIVI

La gestione della sicurezza di un impianto sportivo da quanto definito dal decreto ministeriale del 96 l'impianto sportivo *è un insieme di uno o più spazi destinati a un'attività sportiva o più attività sportive*. È evidente che oggi in un impianto sportivo non si svolge esclusivamente un'attività legata allo sport pensiamo ad esempio allo stadio di Pescara, oltre alle partite di calcio possibile andare allo stadio anche per un concerto, per un evento, quindi un impianto è spesso utilizzato anche per scopi diversi da quelli esclusivamente sportivi. Consegue che la gestione di un impianto sportivo è molto più complessa quante più attività al suo interno è destinato ad ospitare. La gestione di una piscina comunale in un paese di piccole dimensioni dove le persone si recano in piscina esclusivamente per nuotare, quindi l'unica attività che si svolge all'interno dell'impianto è appunto quella sportiva sarà molto più semplice gestire la sicurezza rispetto a un impianto sportivo più complesso quale può essere appunto lo stadio. Tutti questi spazi nei quali si svolge l'attività sportiva hanno in comune poi una serie di spazi accessori e di servizio quali sono i bagni, spogliatoi, le segreterie, gli uffici eccetera. Quindi all'interno di un impianto sportivo troviamo lo spazio dedicato all'attività sportiva la zona spettatori ed eventuali spazi o servizi accessori e di supporto.
Una della caratteristiche degli impianti sportivi complessi quali può essere appunto uno stadio un palazzetto dello sport o anche le stesse Naiadi qui a Montesilvano, è la polifunzionalità quindi lo stadio diventa un luogo dove contemporaneamente si svolgono una molteplicità di eventi o di servizi. Se andate nei grandi Stati come l'esempio quello di Roma ci sono anche negozi c'è un centro commerciale alla base dello stadio quindi si svolgono anche altre attività e di conseguenza *il numero di persone coinvolte che dovrò considerare ai fini della sicurezza diventa sempre più ampio* perché gli stadi sono concepiti come luoghi di incontro e di aggregazione sociale per questo devono funzionare diversi fattori tra i quali il trasporto, la sicurezza, ecc.

La gestione della sicurezza all'interno di un impianto sportivo va considerata sotto tre profili strettamente interdipendenti: la cd *safety*, ovvero la pianificazione e la gestione della sicurezza degli addetti ai lavori, ovvero di coloro che, più o meno quotidianamente, svolgono attività lavorative al suo interno: addetti alla pulizia dei locali, operai, baristi, addetti alla reception, etc.; la cd *security*, ovvero l'organizzazione e la gestione della pubblica sicurezza, cioè dell'incolumità di tutti gli utenti di un impianto sportivo, come noto alle cronache dopo i sempre più frequenti e tragici episodi di violenza negli stadi; l'*emergency*, ovvero la gestione delle emergenze, cioè di eventi gravi ed improvvisi, come incendi, terremoti, alluvioni, etc. che dovessero verificarsi ai danni di un impianto sportivo.

Un impianto sportivo, in buona sostanza, è un luogo che può essere considerato polifunzionale, dal punto di vista dell'operatività e di conseguenza giuridico, ma soprattutto dei "momenti" nei quali viene considerato. È, infatti, in primis, un luogo di pratica sportiva e come tale regolato dalle norme CONI e delle Federazioni Sportive Nazionali, ma è anche, qualora destinato ad eventi ed attività di intrattenimento, un luogo pubblico per spettacoli, come sancito dal Decreto Del Ministero degli Interni 06/06/2005. Inoltre, in particolare per quel che concerne la nostra disciplina è un luogo di lavoro, tanto in fase di gestione e come tale disciplinato dalle norme contenute al D.Lgs. 81/2008 e succ. mod. ed int., quanto in fase di realizzazione dell'impianto stesso, nel qual caso le norme da rispettare sono quelle contenute sempre nel D.Lgs. 81/2008, ma nello specifico, al Titolo IV.

La figura in basso illustra chiaramente la pluralità di normative vigenti all'interno di un impianto sportivo.



Come evidente, dunque, svariate sono le norme da rispettare all'interno di un centro sportivo: quelle sportive *tout court*, indispensabili nella pratica delle diverse discipline agonistiche e non, quelle di gestione - norme per l'uso degli spazi, norme di comportamento degli spettatori, degli sportivi, degli istruttori, etc. -, norme igienico-sanitarie, norme di contrasto alla presenza di barriere architettoniche per i soggetti con handicap, norme di sicurezza del lavoro e di pubblica sicurezza.
A seguire, si riporta un elenco non esaustivo delle principali norme da applicare in un impianto sportivo.

NORME PER LA SICUREZZA IN FASE DI REALIZZAZIONE E GESTIONE DEGLI IMPIANTI SPORTIVI:

- DECRETO DEL MINISTERO DEGLI INTERNI 18/03/1996, modificato ed integrato dal DM 06/06/2005 *Testo coordinato delle norme di sicurezza per la costruzione e l'esercizio degli impianti sportivi*
- DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81 e succ. mod. ed int.

NORME IGIENICHE:

- NORME CONI sulle caratteristiche ambientali degli spazi destinati all'attività sportiva
- Accordo del 16/01/03 tra il Ministro della salute, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sugli aspetti igienico-sanitari per la costruzione, la manutenzione e la vigilanza delle piscine a uso natatorio

NORME DI PUBBLICA SICUREZZA:

- D.M. 06/06/05 - *Modalità per l'installazione di sistemi di videosorveglianza negli impianti sportivi di capienza superiore alle diecimila unità, in occasione di competizioni sportive riguardanti il gioco del calcio*. (GU n. 150 del 30/06/05)
- D.M. 06/06/05 - *Decreto per l'emissione, distribuzione, vendita e cessione di titoli di accesso agli impianti sportivi*
- Protocollo d'intesa per l'attuazione di misure di prevenzione integrate per la "sicurezza delle manifestazioni sportive"
- Direttiva del Ministro dell'interno del 14 agosto 2009 contenente misure finalizzate alla lotta contro la violenza negli stadi.

NORME PER ELIMINAZIONE DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE:

- Legge 9 gennaio 1989, n° 13 *Disposizioni per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati*;
- Decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1996, n. 503 *Regolamento recante norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici*.

SETTORI E DESTINATARI DELLE NORME DI SICUREZZA

All'interno di un impianto sportivo occorre garantire la sicurezza non solo degli addetti ai lavori, ovvero di tutti coloro che svolgono attività lavorative all'interno del centro quali manutentori, giardinieri, addetti alla reception, istruttori, baristi, etc., ma anche dei fruitori degli impianti, ad ampio spettro, quali ospiti, visitatori, frequentatori, etc.
In tal senso, il soggetto gestore dell'impianto dovrà garantire la più completa incolumità psico-fisica dei lavoratori nello svolgimento delle proprie rispettive mansioni e nell'uso di attrezzature e macchinari, ma anche la sicurezza, dal punto di vista igienico-sanitario delle strutture e degli impianti (sicurezza ambientale).
Pertanto, quando si parla di sicurezza di un centro dedicato alla pratica sportiva dovremo considerare due aspetti:

- la gestione della sicurezza degli addetti ai lavori;
- la messa a norma dell'impianto, ovvero la sicurezza e salubrità dell'ambiente di lavoro.

La messa a norma, in modo particolare, concerne aspetti quali

- IDONEITÀ DEGLI IMPIANTI (ELETTRICI, IDRICI, DI CONDIZIONAMENTO, ANTINCENDIO, DI DEPURAZIONE, ETC.);
- PRESENZA DI USCITE E PORTE DI EMERGENZA;
- PRESENZA DI LUCI DI EMERGENZA;
- ACCESSIBILITÀ E SERVIZI IGIENICI APPROPRIATI PER I DISABILI;
- IDONEE PAVIMENTAZIONI;
- VETRATURE SICURE;
- PRESENZA DI SERVIZI IGIENICI ADEGUATI;
- PROTEZIONE DELLE LAMPADE NELLE SALE DEDICATE ALL'ATTIVITÀ SPORTIVA.

La norma di riferimento per la sicurezza di complessi e impianti nei quali si svolgono manifestazioni e/o attività sportive è il Decreto del Ministero degli Interni 18/03/1996, modificato ed integrato dal DM 06/06/2005 *Testo coordinato delle norme di sicurezza per la costruzione e l'esercizio degli impianti sportivi.*

Le norme relative, in generale, alla sicurezza degli ambienti di lavoro sono contenute al Titolo II del D.Lgs. 81/2008.

LA GESTIONE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO IN UN IMPIANTO SPORTIVO – il D.Lgs. 81/2008 e succ. mod. ed int.

La norma di riferimento per quel che concerne la salute e sicurezza sul lavoro, negli impianti sportivi come in tutti i luoghi di lavoro, pubblici e privati, con alcune eccezioni, è il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, da ultimo modificato dal D.Lgs. 106/2009.
Tale norma ha operato un riassetto delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con l'abrogazione di tutte le norme precedenti in materia, ed in particolare del D.Lgs. 626/1994, e curato il riordino ed il coordinamento in un unico testo normativo.
Il Decreto si compone di 13 Titoli e 52 Allegati:

- **Titolo I**: principi comuni – disposizioni generali da applicare a tutti i soggetti destinatari delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- **Titoli II-XI**: disposizioni speciali dedicate all'attuazione di fattispecie particolari in materia di salute e sicurezza:
  - **Titolo II**: prescrizioni minime di sicurezza sui luoghi di lavoro;
  - **Titolo III**: uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, impianti ed apparecchiature elettriche;
  - **Titolo IV**: cantieri temporanei o mobili – norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni e nei lavori in quota;
  - **Titolo V**: segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro;
  - **Titolo VI**: movimentazione manuale dei carichi;
  - **Titolo VII**: attrezzature munite di videoterminale;
  - **Titolo VIII**: agenti fisici: rumore, vibrazioni, esposizione a campi elettromagnetici, radiazioni ottiche artificiali;
  - **Titolo IX**: sostanze pericolose: agenti chimici, agenti cancerogeni e mutageni, amianto;
  - **Titolo X**: esposizione ad agenti biologici;
  - **Titolo XI**: protezione da atmosfere esplosive;

- **Titolo XII**: disposizioni in materia penale;
- **Titolo XIII**: disposizioni finali.

I SOGGETTI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO IN UN IMPIANTO SPORTIVO

All'interno di un impianto sportivo, come in tutti i luoghi di lavoro, accanto alle figure tradizionali dell'impresa, devono essere presenti ulteriori figure deputate, a vario titolo, a gestire tutti gli aspetti della sicurezza del lavoro. Se il datore di lavoro, con i dirigenti, è chiamato a garantire la più totale incolumità psico-fisica del suo personale dipendente, con la collaborazione di un apposito servizio di prevenzione e protezione (formato da un Responsabile e più o meno addetti) e del medico competente, anche i lavoratori, dal canto loro, hanno precise responsabilità sulla propria e altrui sicurezza. Figure intermedie con compiti specifici in materia di sicurezza, subordinati nella scala gerarchica a datore di lavoro e dirigenti, sono i preposti. I lavoratori possono partecipare all'organizzazione ed alla gestione del sistema della prevenzione attraverso propri rappresentanti, attraverso la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
Infine, è obbligo del datore di lavoro nominare in tutte le realtà lavorative altre due figure: l'addetto alla gestione delle emergenze e l'addetto al primo soccorso aziendale.
Di queste figure si tratterà ampiamente a seguire.

I DESTINATARI DELLA NORMATIVA ANTINFORTUNISTICA E LE LORO RESPONSABILITA' IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

All'interno di un impianto sportivo occorre garantire la sicurezza non solo degli "addetti ai lavori", ovvero di coloro che più o meno quotidianamente o anche solo occasionalmente prestano attività lavorative all'interno dei locali o nelle pertinenze dell'impianto, ma anche di ospiti, visitatori, sportivi, etc.
In particolare, la normativa contenuta nel D.Lgs. 81/2008 è volta alla tutela dei lavoratori ed ad essi assimilati, come da definizione contenuta all'art. 2, comma 1, lettera a) D.Lgs. 81/2008. Si definisce lavoratore "ogni persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, con esclusione degli addetti ai servizi domestici e familiari".
Al lavoratore così definito è equiparato:

- il socio lavoratore di cooperativa o di società;
- l'associato in partecipazione;
- il tirocinante o lo stagista;
- l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alle strumentazioni o ai laboratori in questione;
- il volontario, come definito dalla legge 1 agosto 1991, n. 266;
- il volontario del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e della protezione civile;
- il volontario che effettua il servizio civile;
- il lavoratore socialmente utile.

La sicurezza di figure diverse dal lavoratore in senso stretto viene gestita, in particolare, per quel che attiene la *security* (la pubblica sicurezza), ovvero la tutela dell'incolumità di visitatori, ospiti, etc., come pure sotto il profilo dell'*emergency* (es. per l'antincendio) nel DM 18 marzo 1996.

I lavoratori sono soggetti "creditori" di un diritto alla salute sancito anche dalla stessa Costituzione all'art. 32; infatti, essendo, per così dire soggetti "deboli" del rapporto di lavoro, devono essere "protetti" sul lavoro ed il datore di lavoro deve garantire loro la più assoluta sicurezza durante lo svolgimento della prestazione lavorativa. Tuttavia ogni lavoratore, secondo le disposizioni contenute nel TUSL, deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformante alla sua formazione, alle istituzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
In particolare devono:

1) **contribuire**, insieme ai superiori, **all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**;
2) **rispettare le disposizioni e le istruzioni impartite dai suoi superiori**;
3) **utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e i dispositivi di sicurezza, nonché i dispositivi di protezione messi a sua disposizione;**
4) **segnalare immediatamente ai suoi superiori qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza**;
5) **non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo**;

6) **non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di propria competenza** ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
7) **partecipare ai programmi di formazione e di addestramento** organizzati dal datore di lavoro;
8) **sottoporsi ai controlli sanitari** disposti dal medico competente;
9) in caso di svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, **esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le proprie generalità e l'indicazione del datore di lavoro.**

Il lavoratore autonomo di cui all'articolo 2222 del codice civile è la persona fisica la cui attività professionale contribuisce alla realizzazione dell'opera senza vincolo di subordinazione

LA FIGURA DEL DATORE DI LAVORO IN UN IMPIANTO SPORTIVO ED I SUOI OBBLIGHI IN MATERIA DI SICUREZZA

La prima definizione di datore di lavoro risale, anche se in forma sintetica, all'epoca di emanazione del D.leg. n.626/1994. Prima di allora, non era presente una definizione puntuale se non un accenno, relativo anche alle figure dei dirigenti e dei preposti, in merito alle loro mansioni. Con la normativa attuale la figura del datore di lavoro e di conseguenza dei suo doveri è stata chiarita.
Il soggetto chiamato a garantire l'incolumità psico-fisica dei lavoratori, come pure di terzi, è il datore di lavoro, che nell'ambito di un impianto sportivo, come chiarito definitivamente nel DM 18 marzo 1996, coincide con **il gestore dell'impianto** stesso, non con il mero proprietario, solitamente un ente locale (es. comune), o la società sportiva semplice fruitrice.
Più i generale nell'ambito degli stabilimenti o unità produttive, la figura del datore di lavoro non coincide con quella dell'imprenditore in quanto, nella società di capitali, il datore di lavoro può essere l'amministratore unico o il delegato, ovvero un componente del consiglio di amministrazione, il titolare dello stabilimento o altro.
Più compiutamente, la figura del datore di lavoro è definita all'art. 2, comma 1, lettera b) D.Lgs. 81/2008, come *"il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività,* ***ha la responsabilità dell'organizzazione*** *stessa o dell'unità produttiva* ***in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.*** *Nelle pubbliche amministrazioni, per datore di lavoro si intende il* ***dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale****, esso è individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo."*
Il dirigente, dunque, è la persona che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa. L'individuazione dei dirigenti non è fatta esclusivamente in base alla qualifica dirigenziale, ai sensi del contratto collettivo applicato, ma deve tener conto sia dell'attività svolta in concreto sia della reale autonomia tecnica ed organizzativa del soggetto.

Il dirigente o nel nostro caso il gestore di un impianto sportivo, per quel che concerne la sicurezza sul lavoro ha, in primis, due obblighi fondamentali, in quanto strettamente connessi alla sua figura, ovvero quelli di:

1. effettuare la valutazione di tutti i rischi con la conseguente adozione del documento di valutazione dei rischi;
2. designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Si intuisce, che la valutazione dei rischi, cioè il piano di sicurezza aziendale, che rappresenta la fase preventiva di analisi e la fase attuativa delle misure di protezione, sia di esclusiva pertinenza del datore di lavoro.
Tra gli obblighi di carattere generale che incombono sulla sua figura, ma che possono essere delegati a dirigenti o preposti aziendali sono i seguenti:

1. **nominare:**
    - il medico competente (MC);
    - i lavoratori incaricati della gestione dell'emergenza (incaricati di attuare le misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuare e luoghi di lavoro in caso di pericolo grave, di prestare salvataggio e in generale di gestire le emergenze);
    - i lavoratori incaricati del primo soccorso
    - **nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi** in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
2. **fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale**;
3. **inviare i lavoratori alle visite mediche e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico**;
4. **informare, formare e addestrare per i lavoratori;**
5. elaborare il documento di valutazione dei rischi e **consegnarne tempestivamente copia, anche su supporto informatico, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)** e consentirgli di accedere ai dati dell'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro (INAIL) relativi agli infortuni sul lavoro. Il **documento deve essere consultato esclusivamente in azienda**;
6. prendere provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione e l'ambiente esterno;
7. **consultare il RLS** in tema di valutazione dei rischi, sulla designazione dell'RSPP, in tema di formazione e di quanto previsto dell'articolo 50;
8. nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di **apposita tessera di riconoscimento,** corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
9. **consentire ai lavoratori di verificare**, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, **l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;**
10. **comunicare all'INAIL o all'IPSEMA i dati relativi agli infortuni sul lavoro** che comportino un'assenza dal lavoro di almeno 1 g, escluso quello dell'evento e le informazioni relative agli infortuni che comportino un'assenza superiore a 3 gg (entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico);
11. nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare **la riunione periodica**;
12. **aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;**
13. **comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei RLS.**

Per quel che attiene i profili della *security* e dell'*emergency*, altri due obblighi fondamentali, tra gli altri, sono:

- **predisporre,** a cura del titolare ovvero della società utilizzatrice, **per impianti con oltre 10.000 persone**, **il piano di sicurezza dell'impianto sportivo**. Tale piano deve contemplare, oltre che le prescrizioni e limitazioni di esercizio impartite dalla commissione provinciale di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo, anche altri aspetti specifici per la gestione ordinaria ed in emergenza dell'impianto;

- **istituire <u>un registro dei controlli periodici</u>**, ove annotare gli interventi di manutenzione ed i controlli relativi alla verifica di efficienza e di funzionalità dei sistemi, degli impianti, delle attrezzature e dei dispositivi con specifica funzione di sicurezza antincendio.

Particolare importanza viene data l'informazione e formazione dei lavoratori. Secondo la definizione dell'articolo due, l'informazione è il complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione alla gestione dei rischi in un ambiente di lavoro mentre, la formazione e il processo educativo attraverso il quale trasferire lavoratori e ad altri soggetti del sistema di prevenzione E protezione aziendale conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza e rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi.
Le disposizioni degli articoli 36 e 37 impongono al datore di lavoro sia l'obbligo di informare ciascun lavoratore sui rischi per la salute e la sicurezza del lavoro connessi alle attività dell'impresa, Sia di formare il lavoratore, in maniera sufficiente e adeguata, in materia di salute sicurezza. Il datore di lavoro può avvalersi di terze persone dello svolgimento delle proprie attività mediante opportune deleghe: attraverso l'istituto della delega, il datore di lavoro, può trasferire a ripartire gli oneri della prevenzione sicurezza su terzi. Il soggetto delegato assolve le proprie funzioni di cui all'articolo 16 hai sezione di quelle relative alla valutazione di tutti rischi e all'elaborazione del DVR e alla designazione dell'RSPP. Affinché la delega sia valida è indispensabile: che stare in posti in atto scritto recante data certa, che il delegato possegga tutti requisiti di professionalità ed esperienza, indipendentemente dalle competenze tecniche, richieste dalla specifica natura delle funzioni delegate; Che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione gestione controllo, nonché l'autonomia di spesa richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate. E, che la delega sia accettata dal delegato per iscritto. Alle medesime condizioni soggetto delegato può, sua volta, previa accordo con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute sicurezza sul lavoro ad altra persona, ma quest'ultima non pasto volta delegare.
Se ad esempio, i poteri decisionali e di spesa del delegato vengono svolti da altri soggetti, la delega e da considerarsi valida in virtù dei presupposti del citato articolo 16. Allo stesso modo, la delega non è valida in assenza di atto scritto, anche se si è possesso di poteri gestionali, organizzative e di spesa. Nel caso in cui le mansioni del delegato, nell'esercizio delle sue funzioni richiedono competenze specifiche, lo stesso delegato potrà prossedere determinate capacità tecniche in materia. In caso contrario, in caso di infortunio, il datore di lavoro può incorrere nella culpa in eligendo, avendo nominato un soggetto in idoneo allo svolgimento della mansione. Inoltre, il disposto dell'articolo 16, prevede che, anche in caso di delega altro soggetto, il datore di lavoro è tenuto a vigilare in ordine al corretto svolgimento delle mansioni trasferite al delegato. Disposizione questa che sembrerebbe sminuire la figura propria della delega in merito alle attività trasferite. Si comprende però l'opportunità della vigilanza da parte del datore di lavoro, nel caso di comportamenti negligenti e di palese in idoneità del soggetto delegato. Per i dirigenti, così come per altre figure, vale il principio dell'effettività delle funzioni: il soggetto dirigente e che di fatto dirige l'attività anche senza atti formali.

LA FIGURA DEL PREPOSTO ED I SUOI OBBLIGHI

Il D.Lgs. 81/2008 ha introdotto obblighi specifici in materia di sicurezza per il preposto, definito all'art. 2, comma 1, lettera e) D.Lgs. 81/2008, come <u>"una persona che</u>, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, <u>sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute</u>, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa".

Il preposto è una figura per cosi dire intermedia tra operaio e impiegato, chiamato a vigilare e sovrintendere l'operato di un gruppo di lavoratori. Potrebbe trattarsi di un capo-turno, capo-squadra, anche detto team leader, a cui il D.Lgs. 81/2008, all'art. 19, in virtù di questa posizione sovra ordinata rispetto ad altri lavoratori, ha riconosciuto obblighi specifici in materia di sicurezza.
Il preposto è quindi quel soggetto che sovrintende l'attività lavorativa dell'ufficio e viene individuato sulla base dei compiti effettivamente svolti, anche se sprovvisto di regolare investitura, purché eserciti i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti. La Corte di Cassazione Penale in una sentenza ha infatti dichiarato che come prova del ruolo di preposto non è richiesto un documento probatorio o formale, costituendo elementi probatori anche testimonianze e accertamenti fattuali). Il Preposto, per essere qualificato tale e per soggiacere agli obblighi e alle responsabilità deve esercitare la propria attività nell'ufficio avendo ordinariamente compiti di sovrintendenza del lavoro, gestione delle risorse, vigilanza sull'osservazione delle direttive e/o circolari. Tra i sui principali obblighi ricordiamo:

1. **sovrintendere e vigilare che i singoli lavoratori osservino i loro obblighi di legge, nonché le disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro** e, in caso contrario, informare i propri superiori diretti;
2. **verificare che solo i lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni accedano a zone che li espongano a rischi gravi;**
3. **segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente** le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, nonché ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
4. **frequentare appositi corsi di formazione**;
5. **in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile**:
    1. richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio e da' istruzioni affinché i lavoratori abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
    2. informare il più presto possibile i lavoratori esposti ai rischi;
    3. astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività.

Al datore di lavoro spetta l'obbligo di controllo sull'operato del preposto, e in caso di infortunio, il datore di lavoro può rispondere per culpa in vigilando (omessa sorveglianza) in concorso al preposto.

IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE IN UN IMPIANTO SPORTIVO

All'interno di un impianto sportivo, come pure in tutti i luoghi di lavoro, il servizio di prevenzione e protezione dai rischi è organo di *staff* del datore di lavoro, di supporto nella gestione dell'intero sistema della prevenzione aziendale.
Il servizio di prevenzione e protezione, in particolare, coadiuva il gestore dell'impianto sportivo nel processo di valutazione dei rischi e nella stesura del relativo Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).
Tale servizio, designato dal datore di lavoro, può essere composto da una sola persona o più persone tra cui viene individuato il Responsabile (RSPP) che deve essere in possesso delle capacità e dei requisiti professionali stabiliti dall'articolo 33 e adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alla attività lavorative.
L'art. 33 D.Lgs. 81/2008 fornisce un elenco preciso dei compiti di tale servizio:

a) individua i fattori di rischio, valuta i rischi e individua le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
b) elabora, per quanto di competenza, le misure di prevenzione e protezione e i sistemi di controllo di tali misure;
c) elabora le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
d) propone i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
e) partecipa alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica prevista tra tutti gli attori della sicurezza;
f) fornisce ai lavoratori le informazioni sui rischi cui sono esposti e sulle misure atte a contenerli.

Il D.Lgs. 81/2008 non specifica di quanti soggetti deve essere composto il servizio, ma almeno la figura del Responsabile deve essere sempre presente. Sarà il gestore dell'impianto a valutare come organizzare il servizio, tenendo in considerazione il numero del personale dipendente e i rischi particolari del settore in cui opera.

Per quel che concerne, inoltre, le modalità organizzative del servizio, il gestore dell'impianto sportivo ha tre opzioni di scelta:
- egli può scegliere di svolgere direttamente tali compiti se in possesso dei requisiti necessari;
- può organizzare il servizio all'interno dell'azienda, scegliendo persone di fiducia tra i propri dipendenti;
- o ancora incaricare persone o servizi esterni, qualora l'impresa non sia dotata internamente di personale con le specifiche competenze richieste per l'espletamento della mansione (si tratta di un obbligo, come disposto dal D.Lgs. 195/2003 qualora il personale addetto all'impianto non abbia capacità sufficienti, come definite all'art. 32 D.Lgs. 81/2008)

Di quali capacità e conoscenze deve essere dotato un soggetto per ricoprire il ruolo di RSPP o ASPP (il semplice addetto al servizio)?

1) le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguate alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e alle attività lavorative svolte;
2) per lo svolgimento del ruolo di RSPP e ASPP, è necessario possedere un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore e un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative;
3) i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento, con cadenza almeno quinquennale.

Per il settore degli impianti sportivi (ATECO 9), il corso di formazione specifico per ricoprire l'incarico di RSPP è di 64 ore, mentre per ricoprire l'incarico di ASPP è di 40 ore.

Vediamo nello specifico come deve essere organizzato il servizio, dal momento che, come anticipato sopra, il titolare del centro sportivo ha tre opzioni relativamente a questa decisione.

1. Vi sono casi in cui il datore di lavoro non ha facoltà di scelta, ma è tenuto ad organizzare il servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva; si tratta di contesti lavorativi ad alto rischio in cui prevale l'esigenza di garantire continuità, stabilità e solidità al servizio.

Il datore di lavoro, pertanto, dovrà scegliere soggetti qualificati tra i propri dipendenti, e costituire un gruppo di lavoro presieduto dal responsabile al servizio, all'interno di:

- aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;
- centrali termoelettriche;
- impianti ed installazioni in cui sono presenti radiazioni ionizzanti;
- aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
- industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

A tutela dei lavoratori che compongono il servizio, gli stessi devono essere in numero sufficiente, poter disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati, ma soprattutto, devono ricevere adeguata tutela, non dovendo subire pregiudizio alcuno a causa dell'attività svolta per espletare il proprio incarico.

2. L'articolo 34 del D.Lgs. 81/2008 enuncia i casi e le modalità attraverso le quali il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione:
- nelle aziende artigiane ed industriali nel limite dei 30 addetti;
- nelle aziende agricole e zootecniche nel limite dei 30 addetti;
- nelle altre aziende, nel limite dei 200 lavoratori.

All'interno di questi parametri dimensionali, il datore di lavoro che intenda svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione, deve frequentare apposito corso di formazione iniziale di almeno 16 ore e massimo di 48 ore, in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e corsi di aggiornamento a cadenza periodica.

3. Nei casi in cui il datore di lavoro non abbia l'obbligo di istituire un servizio con personale interno o non sia in grado di provvedere direttamente a ricoprire il ruolo di RSPP, o non abbia al proprio interno personale con le capacità ed i requisiti stabiliti all'art. 32 D.Lgs. 81/2008, deve ricorrere a consulenti o servizi esterni.

IL MEDICO COMPETENTE E LA SORVEGLIANZA SANITARIA NEGLI IMPIANTI SPORTIVI

La sorveglianza sanitaria non è obbligatoria in tutte le aziende ma, come sancito all'articolo 41 D.Lgs. 81/2008 deve essere effettuata dal medico competente in un centro sportivo quando sussistono le seguenti fonti di rischio per i lavoratori:

- rumore e vibrazioni;
- amianto;
- movimentazione manuale dei carichi;
- videoterminali;
- agenti cancerogeni o mutageni;
- agenti chimici;
- agenti biologici;
- rischi legati a lavoro notturno;
- silice;
- radiazioni ionizzanti.

In particolare, possono esserci rischi chimici o biologici nelle fasi di pulizia e disinfezione dei locali e dei servizi igienici; possono esserci rischi collegati a lavoro notturno, ad esempio per servizi di guardiania, etc. Nelle palestre, inoltre, non sono da escludere rischi legati a movimentazione manuale dei carichi, collegati allo spostamento o alla movimentazione di attrezzature, macchinari, etc.
In presenza di tali rischi, il gestore dell'impianto è tenuto alla nomina del medico competente e, insieme a quest'ultimo ed al RSPP, è tenuto ad effettuare la valutazione dei rischi, al fine di predisporre tutte le misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori. Il medico competente, valutando i profili di rischio presenti negli specifici lavori da eseguire, stabilirà, in base alle diverse categorie di lavoratori, un protocollo sanitario per definire gli accertamenti sanitari ai quali sottoporre ogni singolo lavoratore e la relativa periodicità sulla base di quanto previsto dalla normativa.

Il medico competente deve visitare almeno una volta all'anno i luoghi di lavoro ed elaborare una relazione, datata e circostanziata, che riguarda tutte le postazioni di lavoro. Copia di questa relazione deve essere allegata al Documento di Valutazione dei Rischi.

Il medico competente entra anche nel merito della programmazione delle attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza e alla organizzazione del servizio di primo soccorso. In linea con quanto disposto dal DM 15 luglio 2003, n. 388, deve provvedere all'organizzazione delle attrezzature di primo soccorso, di cui dotare i luoghi di lavoro e ad organizzare la formazione del personale addetto al primo soccorso aziendale.

Per ciascun lavoratore esposto ai rischi particolari di cui sopra, per il quale scatta l'obbligo della sorveglianza sanitaria, il medico competente dovrà effettuare gli accertamenti sanitari ed esprimere i giudizi di idoneità sulle mansioni attribuite.
Le visite mediche potranno essere:
a) preventive, ovvero intese a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato, al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
b) periodiche, per controllare lo stato di salute del lavoratore ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
c) su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
d) in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
e) alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente, ovvero quando dall'attività lavorativa effettuata, per la particolare tipologia di agenti con effetti a lungo termine cui è stato esposto (es. amianto), non si possa escludere l'aggravio delle condizioni di salute del lavoratore, anche a distanza di anni dall'estinzione del rapporto di lavoro.

Gli esiti delle visite mediche devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio istituita per ciascun lavoratore, il cui modello è contenuto all'Allegato III D.Lgs. 81/2008.
La cartella sanitaria è definita come l'insieme della documentazione concernente la cura del paziente ed ha un valore medico-legale, raccogliendo tutti i dati relativi alla sorveglianza sanitaria e fornendo prova delle correlazioni tra stato di salute del soggetto e eventuali patologie correlate alla specifica attività lavorativa svolta.

Le visite mediche sono a cura e spese del datore di lavoro e, come ribadito all'articolo 15 D.Lgs. 81/2008, in nessun caso i lavoratori debbono sopportare oneri finanziari per la sicurezza, l'igiene e la salute durante il lavoro.

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

In ogni luogo di lavoro, i lavoratori devono eleggere o designare, al proprio interno, un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), un soggetto che faccia da portavoce dei lavoratori e da intermediario tra i lavoratori e il datore di lavoro per tutto quel che concerne le questioni e le problematiche inerenti la sicurezza sul lavoro.

Il Decreto Legislativo 81 del 9 aprile 2008 ha riaffermato con forza il ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza come figura di riferimento dei lavoratori per quel che concerne, in ambito aziendale, gli aspetti legati alla sicurezza e salute sul lavoro, al punto da prevederne una sorta di obbligatorietà, visto e considerato quanto ribadito all'art. 47 ovvero che in tutte le aziende o unità produttive deve essere eletto o designato.

Come e quando i lavoratori scelgono il loro RLS? Il rappresentante è eletto o designato dai lavoratori con modalità diverse a seconda della classe dimensionale aziendale, ovvero del numero degli addetti:

- nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza é di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure é individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo;
- nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda e deve avere esperienze di "negoziazione sindacale"; in assenza di tali rappresentanze, il rappresentante può essere eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

È previsto che, all'interno di ogni azienda, il numero minimo dei componenti la RLS vari a seconda del numero dei dipendenti aziendali:
- almeno 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive occupanti sino a 200 dipendenti;
- almeno 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive occupanti da 201 a 1000 dipendenti;
- almeno 6 rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive.

Il soggetto investito del ruolo deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdere la propria retribuzione, ed anche di tutti i mezzi necessari per l'esercizio delle sue funzioni, anche tramite l'accesso ai dati relativi ad infortuni e malattie professionali contenuti in applicazioni informatiche.
Inoltre, a tutela del lavoratore o dei lavoratori che ricoprono la carica di RLS, si afferma che "*il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali*".

Il RLS deve essere consultato, preventivamente e tempestivamente, in merito alla valutazione dei rischi ed alle procedure d'individuazione, programmazione e verifica della prevenzione in azienda. Egli, inoltre, è chiamato ad esprimersi sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione e protezione dai rischi, sull'attività di prevenzione incendi, di pronto soccorso, sulle misure di evacuazione dei lavoratori, ed infine sull'organizzazione delle attività di informazione e formazione dei lavoratori.
Più in dettaglio, per quel che concerne le c.d. attribuzioni va precisato che il rappresentante per la sicurezza può:

- accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- essere consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- essere consultato in merito all'organizzazione della formazione sulla sicurezza;
- ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- partecipare alla riunione periodica indetta in azienda;
- avvertire il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività.

È ribadito, inoltre, che questa figura possa ricevere, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione copia del documento di valutazione dei rischi, come pure del DUVRI, nei casi di obbligatorietà della redazione dello stesso, ma il documento deve necessariamente essere consultato in azienda.

Come sancito ai commi 10 e 11 art. 37 D.Lgs. 81/'08, *il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.*
La durata minima dei corsi é di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

Nel caso in cui non si provveda alla nomina del RLS, perché, ad esempio, nessuno dei lavoratori voglia ricoprire tale ruolo, con le relative incombenze, il datore di lavoro è tenuto a comunicarlo all'INAIL e all'Ente paritetico territoriale del settore di appartenenza e per i lavoratori sarà comunque garantita una figura cd "supplente", il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.

GLI ADDETTI ALLE EMERGENZE E ALL'ANTINCENDIO

È obbligo del datore di lavoro designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza (lettera b comma 1 art. 18 D.Lgs. 81/2008), tenendo conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva (comma 2 art. 43 D.Lgs. 81/2008).

Tali lavoratori dovranno essere addestrati e formati per intervenire nelle situazioni anzidette di emergenza al fine di coordinare e controllare l'evacuazione dei luoghi di lavoro e organizzare le

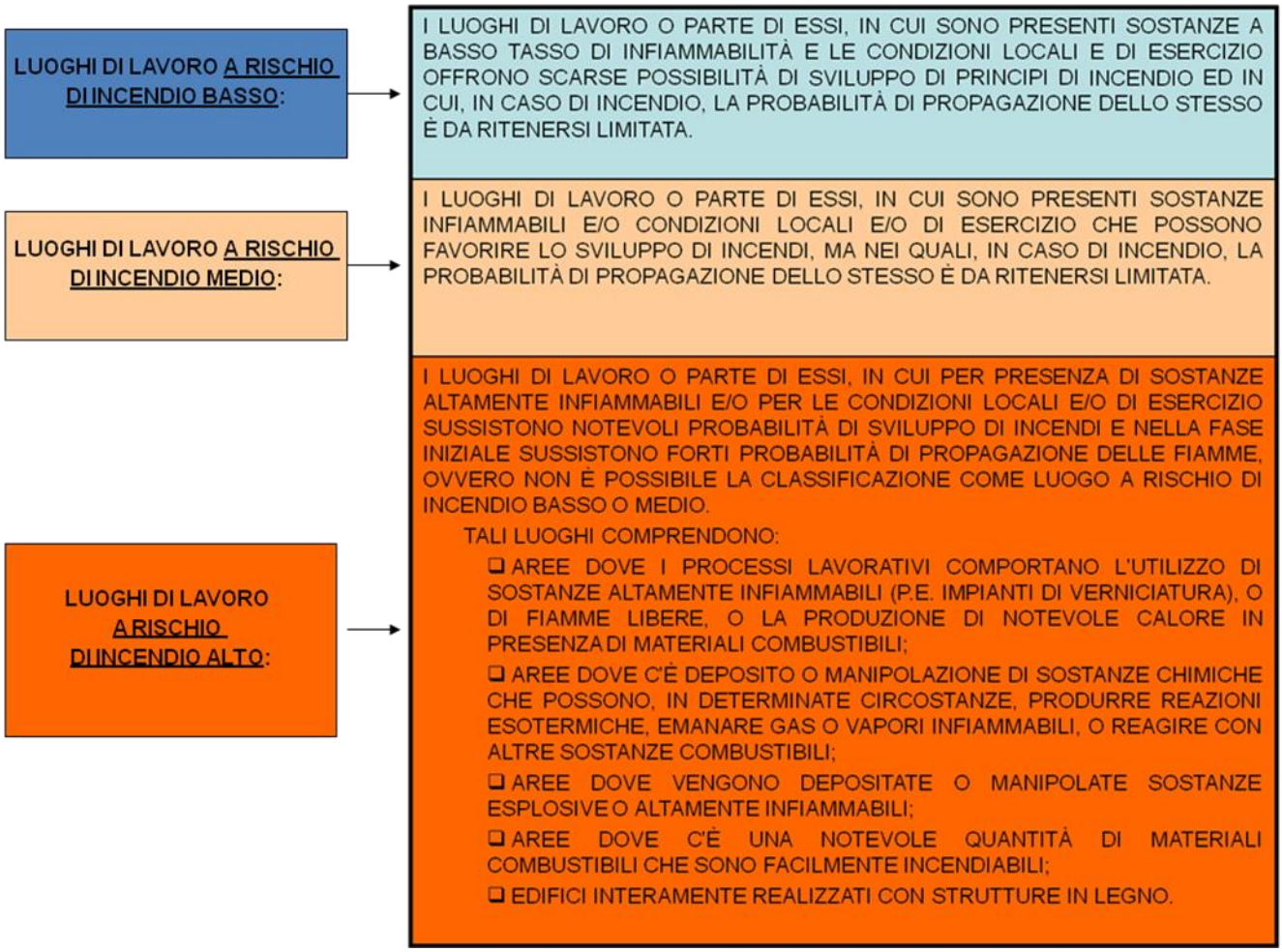
misure di salvataggio. Sarà cura degli addetti alle emergenze verificare che, in caso di situazioni emergenziali improvvise e inaspettate, quali incendi, alluvioni, terremoti, tutto il personale aziendale si rechi, con ordine, all'esterno del luogo di lavoro e confluisca nel "punto di raccolta" previsto nel piano delle emergenze (provvedendo alla riconta di ogni lavoratore e, se necessario e ove possibile, al salvataggio dei rimasti internamente alla struttura assediata da incendio, alluvione, etc.).
Il datore di lavoro può ricoprire l'incarico di addetto alle emergenze solo nelle imprese fino a 5 dipendenti; nelle imprese con un numero di addetti superiore a 5 unità, l'addetto va individuato dal datore di lavoro fra il personale dipendente.

I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva.

In attesa di uno specifico decreto che sarà emanato dal Ministero del Lavoro che, tra le altre cose, definirà le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione, continuano ad applicarsi i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998.

Per quel che concerne la formazione specifica antincendio, l'addetto o gli addetti designati per l'antincendio dovranno seguire specifici corsi di formazione ed addestramento a seconda dell'indice di rischio-incendi della propria impresa, come da tabelle a seguire:

FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO:		
AZIENDE A BASSO RISCHIO INCENDIO	**2 ORE TEORICHE**	**+ 2 DI ESERCITAZIONE PRATICA**
AZIENDE A MEDIO RISCHIO INCENDIO	**5 ORE TEORICHE**	**+ 3 DI ESERCITAZIONE PRATICA**
AZIENDE AD ELEVATO RISCHIO INCENDIO	**12 ORE TEORICHE**	**+ 4 DI ESERCITAZIONE PRATICA**
PER LE AZIENDE CHE HANNO ELABORATO IL PIANO DI EMERGENZA ED EVACUAZIONE: PROVA PRATICA DI EVACUAZIONE ANNUALE		



Inoltre, nei locali di spettacolo e intrattenimento con capienza superiore a 100 posti, come può essere per gli impianti sportivi, i lavoratori designati per l'antincendio devono conseguire **un attestato di idoneità tecnica rilasciato dai vigili del fuoco**.
Nei luoghi di lavoro ove ricorre l'obbligo della redazione del piano di emergenza, e dunque con più di 10 addetti, i lavoratori devono partecipare ad **esercitazioni antincendio, effettuate almeno 1 volta l'anno**, per mettere in pratica le procedure di esodo e di primo intervento.

Nei luoghi di lavoro di piccole dimensioni, tale esercitazione deve semplicemente coinvolgere il personale nell'attuare quanto segue:

- percorrere le vie di uscita;
- identificare le porte resistenti al fuoco, ove esistenti;
- identificare la posizione dei dispositivi di allarme;
- identificare l'ubicazione delle attrezzature di spegnimento.

GLI ADDETTI AL PRIMO SOCCORSO AZIENDALE E L'ORGANIZZAZIONE DEI PRESIDI SANITARI IN UN IMPIANTO SPORTIVO

Gli addetti al primo soccorso non sono da confondere con gli addetti alle emergenze; costituiscono figure specificatamente identificate per intervenire nei casi di infortuni o di malori di lavoratori dell'azienda, per prestare appunto un primo soccorso, che non si sostituisce al soccorso vero e proprio effettuato dal personale del 118 (a seconda della gravità dell'infortunio).
In ogni impianto o centro sportivo deve essere presente un addetto al primo soccorso. Il datore di lavoro può ricoprire l'incarico di addetto al primo soccorso solo nelle imprese fino a 5 dipendenti; nelle imprese con un numero di addetti superiore a 5 unità, l'addetto va individuato dal datore di lavoro fra il personale dipendente.

I requisiti del personale addetto e la sua formazione, individuati in relazione alla natura dell'attività, al numero dei lavoratori occupati ed ai fattori di rischio sono individuati dal decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388 e dai successivi decreti ministeriali di adeguamento (comma 2 art. 45 D.Lgs. 81/2008).

Le figure prescelte devono frequentare uno specifico corso di formazione iniziale più corsi di aggiornamento a cadenza triennale, svolti da personale medico, in collaborazione, ove possibile, con il sistema di emergenza del servizio sanitario nazionale. La durata dei corsi varia dalla classificazione di appartenenza dell'azienda, come da tabella a seguire.

CLASSIFICAZIONE DELLE AZIENDE

Gruppo	Tipologia di imprese o unità produttive	Numero di lavoratori
A	aziende soggette ad obbligo di notifica ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. 334/99; - centrali termoelettriche; - impianti e laboratori nucleari di cui agli artt. 7, 28 e 33 del D.Lgs. 230/95; - aziende estrattive e attività minerarie di cui al D.P.R. 624/96; - aziende che effettuano lavori in sotterraneo di cui al D.P.R. 320/56; - aziende per la fabbricazione di esplosivi, polveri e munizioni.	Qualsiasi numero
	- appartenenti o riconducibili ai gruppi tariffari INAIL con indice infortunistico di inabilità permanente superiore a quattro nell'ultimo triennio.	Qualsiasi numero
	- aziende del comparto dell'agricoltura	Più di 5 (a tempo indeterminato)
B	- tutte le aziende che non rientrano nel gruppo A	3 o più dipendenti
C	- tutte le aziende che non rientrano nel gruppo A	Meno di 3 dipendenti

Il datore di lavoro, sentito il medico competente, **deve identificare la categoria di appartenenza della propria azienda** od unità produttiva e, solo nel caso appartenga al gruppo A, comunicarla all'azienda unità sanitaria locale competente sul territorio in cui si svolge l'attività lavorativa, per la predisposizione degli interventi di emergenza del caso.

Un impianto sportivo, generalmente, rientra nel gruppo B o C, a seconda del numero di dipendenti.

Per le aziende dei gruppi B e C, la formazione iniziale è di 12 ore + aggiornamento a cadenza triennale di 4 ore.
Per le aziende del gruppo A, la formazione iniziale è di 16 ore + aggiornamento a cadenza triennale di 6 ore.
A seconda della classificazione di appartenenza dell'impresa, inoltre il gestore dell'impianto deve individuare e rendere disponibili i necessari presidi sanitari ed i dispositivi di protezione individuale per gli addetti al primo intervento interno ed al pronto soccorso.
Tali attrezzature e dispositivi devono:

- essere appropriati ai rischi specifici connessi all'attività lavorativa dell'azienda;
- essere mantenuti in condizioni di efficienza e di pronto impiego;
- essere custoditi in luogo idoneo e facilmente accessibile.

Nel caso di imprese dei gruppi A e B, va allestita una CASSETTA DI PRONTO SOCCORSO, nel caso di imprese del gruppo C, un PACCHETTO DI MEDICAZIONE.

AZIENDE DEL GRUPPO A E B	AZIENDE DEL GRUPPO C
CONTENUTO MINIMO DELLA CASSETTA DI PRONTO SOCCORSO: - GUANTI STERILI MONOUSO (5 PAIA); - 1 FLACONE DI SOLUZIONE CUTANEA DI IODOPOVIDONE AL 10% DI IODIO DA 1 LITRO - 3 FLACONI DI SOLUZIONE FISIOLOGICA (SODIO CLORURO - 0, 9%) DA 500 ML - 2 PACCHETTI DI COMPRESSE DI GARZA STERILE 18 X 40 IN BUSTE SINGOLE - 10 PACCHETTI DI COMPRESSE DI GARZA STERILE 10 X 10 IN BUSTE SINGOLE - 2 PINZETTE DA MEDICAZIONE STERILI MONOUSO - 1 CONFEZIONE DI COTONE IDROFILO - 2 CONFEZIONI DI CEROTTI DI VARIE MISURE PRONTI ALL'USO - 2 ROTOLI DI CEROTTO ALTO CM. 2,5 - 1 CONFEZIONE DI RETE ELASTICA DI MISURA MEDIA - UN PAIO DI FORBICI, - 3 LACCI EMOSTATICI - 2 CONFEZIONI DI GHIACCIO PRONTO USO - 2 SACCHETTI MONOUSO PER LA RACCOLTA DI RIFIUTI SANITARI - 1 TERMOMETRO - VISIERA PARASCHIZZI, - 2 TELI STERILI MONOUSO - APPARECCHIO PER LA MISURAZIONE DELLA PRESSIONE ARTERIOSA.	**CONTENUTO MINIMO DEL PACCHETTO DI MEDICAZIONE:** - GUANTI STERILI MONOUSO (2 PAIA) - 1 FLACONE DI SOLUZIONE CUTANEA DI IODOPOVIDONE AL 10% DI IODIO DA 125 ML - 1 FLACONE DI SOLUZIONE FISIOLOGICA (SODIO CLORURO 0,9%) DA 250 ML - 1 PACCHETTO DI COMPRESSE DI GARZA STERILE 18 X 40 IN BUSTE SINGOLE - 3 PACCHETTI DI COMPRESSE DI GARZA STERILE 10 X 10 IN BUSTE SINGOLE - PINZETTE DA MEDICAZIONE STERILI MONOUSO - 1 CONFEZIONE DI COTONE IDROFILO - 1 CONFEZIONE DI CEROTTI DI VARIE MISURE PRONTI ALL'USO - 1 ROTOLO DI CEROTTO ALTO CM 2,5 - 1 ROTOLO DI BENDA ORLATA ALTA CM 10 - UN PAIO DI FORBICI - UN LACCIO EMOSTATICO - 1 CONFEZIONE DI GHIACCIO PRONTO USO - SACCHETTI MONOUSO PER LA RACCOLTA DI RIFIUTI SANITARI - ISTRUZIONI SUL MODO DI USARE I PRESIDI SUDDETTI E DI PRESTARE I PRIMI SOCCORSI IN ATTESA DEL SERVIZIO DI EMERGENZA.

LA GESTIONE DELLE EMERGENZE IN UN IMPIANTO SPORTIVO

La gestione delle emergenze in un impianto sportivo è peculiare proprio perché accanto alle emergenze *tout court*, dovute a incendi, alluvioni, terremoti, etc., sono da contemplare anche aspetti attinenti la security, la pubblica sicurezza, ovvero la prevenzione di incidenti, ad esempio dovuti a tifo violento nelle competizioni sportive, etc.
Un impianto sportivo, infatti, oltre che luogo di pratica sportiva e di lavoro, può essere anche un locale di spettacolo e intrattenimento, destinato a ospitare l'utenza più diversa, dagli sportivi, agli ospiti, dai visitatori agli spettatori, etc. ed è compito del gestore dell'impianto garantire l'incolumità di tutti coloro che saranno presenti nei locali e nelle pertinenze della struttura.
Aspetti specifici circa la gestione delle emergenze e dell'antincendio negli impianti sportivi sono definiti nel Decreto del Ministro degli Interni 18 marzo 1996, come modificato dal D.M. 6 giugno 2005, agli artt. 19 e seguenti che necessariamente deve essere interrelato con il D.Lgs. 81/2008 per quel che concerne l'organizzazione e la gestione delle emergenze sui luoghi di lavoro.
All'art. 43 D.Lgs. 81/2008, infatti, è novellato che il gestore dell'impianto debba attuare tutte le misure precauzionali tali da evitare a priori l'insorgere di rischi per i lavoratori nel caso in cui si manifestino eventi improvvisi e gravi o almeno limitarne gli effetti ai minimi termini. Il datore di lavoro, infatti, deve fare tutto quanto nelle sue possibilità, alla luce anche delle più avanzate conoscenze scientifiche e tecnologiche (il dovere di *aggiornamento scientifico* è contenuto all'art. 2087 del codice civile).
Pertanto, il gestore dell'impianto sportivo dovrà:

1. **designare, preventivamente, i lavoratori incaricati** dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, **di gestione dell'emergenza;**
2. **organizzare i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti** in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza (Vigili del Fuoco, 118, etc.);
3. **informare tutti i lavoratori** che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;

4. **programmare gli interventi, prendere provvedimenti e dare istruzioni affinché i lavoratori**, in caso di pericolo grave e immediato non evitabile, **possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro**;
5. **adottare i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza** o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, **possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo**, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili;
6. **astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;**
7. **garantire la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro**, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi.

A tutela degli stessi lavoratori, è previsto all'art. 44 D.Lgs. 81/2008 che il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile si allontani dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, o nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prenda misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, **non debba subire pregiudizio alcuno** e debba essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.
Per quel che concerne, in modo specifico, la PREVENZIONE DEGLI INCENDI negli impianti sportivi, in attesa dell'adozione dei decreti dei ministeri dell'interno, del lavoro e della previdenza sociale previsti al comma 3 art. 46 D.Lgs. 81/2008, continuano ad applicarsi i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro contenuti nel DM 10 marzo 1998. Tali disposizioni, come anticipato, si coniugano con le norme specifiche per l'impiantistica sportiva contenute all'art. 19 del DM 18 marzo 1996.

Vediamo gli aspetti principali della gestione delle emergenze e dell'antincendio.
In primis, il datore di lavoro dovrà effettuare un'accurata valutazione del rischio di incendi nel proprio luogo di lavoro, con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, giungendo a classificare tale livello di rischio in una delle seguenti categorie:

A) **LIVELLO DI RISCHIO ELEVATO;**
B) **LIVELLO DI RISCHIO MEDIO;**
C) **LIVELLO DI RISCHIO BASSO.**

A seguire si riportano esempi di attività a elevato, medio e basso rischio di incendio.

ATTIVITÀ AD ELEVATO RISCHIO DI INCENDIO:

- INDUSTRIE E DEPOSITI A RISCHIO DI INCIDENTE RILEVANTE;
- FABBRICHE E DEPOSITI DI ESPLOSIVI;
- CENTRALI TERMOELETTRICHE;
- IMPIANTI DI ESTRAZIONE DI OLI MINERALI E GAS COMBUSTIBILI;
- IMPIANTI E LABORATORI NUCLEARI;
- DEPOSITI AL CHIUSO DI MATERIALI COMBUSTIBILI AVENTI SUPERFICIE SUPERIORE A 20.000 MQ;
- ATTIVITÀ COMMERCIALI ED ESPOSITIVE CON SUPERFICIE APERTA AL PUBBLICO SUPERIORE A 10.000 MQ;
- SCALI AEROPORTUALI, INFRASTRUTTURE FERROVIARIE E METROPOLITANE;
- ALBERGHI CON OLTRE 200 POSTI LETTO;
- OSPEDALI, CASE DI CURA E CASE DI RICOVERO PER ANZIANI;
- SCUOLE DI OGNI ORDINE E GRADO CON OLTRE 1000 PERSONE PRESENTI;
- UFFICI CON OLTRE 1000 DIPENDENTI;
- CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI IN SOTTERRANEO PER LA COSTRUZIONE, MANUTENZIONE E RIPARAZIONE DI GALLERIE, CAVERNE, POZZI ED OPERE SIMILI DI LUNGHEZZA SUPERIORE A 50 M;
- CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI OVE SI IMPIEGANO ESPLOSIVI.

ATTIVITÀ A MEDIO RISCHIO DI INCENDIO:

- I LUOGHI DI LAVORO COMPRESI NELL'ALLEGATO AL D.M. 16 FEBBRAIO 1982 E NELLE TABELLE A E B ANNESSE AL D.P.R. N. 689 DEL 1959, CON ESCLUSIONE DELLE ATTIVITÀ CONSIDERATE A RISCHIO ELEVATO;
- I CANTIERI TEMPORANEI E MOBILI OVE SI DETENGONO ED IMPIEGANO SOSTANZE INFIAMMABILI E SI FA USO DI FIAMME LIBERE, ESCLUSI QUELLI INTERAMENTE ALL'APERTO.

ATTIVITÀ A BASSO RISCHIO DI INCENDIO:

RIENTRANO IN TALE CATEGORIA DI ATTIVITÀ QUELLE NON CLASSIFICABILI A MEDIO ED ELEVATO RISCHIO E **DOVE, IN GENERALE, SONO PRESENTI SOSTANZE SCARSAMENTE INFIAMMABILI**, DOVE LE CONDIZIONI DI ESERCIZIO OFFRONO SCARSA POSSIBILITÀ DI SVILUPPO DI FOCOLAI E OVE NON SUSSISTONO PROBABILITÀ DI PROPAGAZIONE DELLE FIAMME.

Gli impianti sportivi, generalmente sono considerabili attività a basso rischio di incendio, ma l'elemento differenziale sta nella superficie aperta al pubblico che se superiore a 10.000 mq li fa rientrare in attività ad alto rischio incendio.
Occorre, inoltre, rammentare che, come previsto dal DM 10 marzo 1998, al fine di classificare un luogo di lavoro o una parte di esso come avente rischio di incendio elevato:

a) molti luoghi di lavoro si classificano della stessa categoria di rischio in ogni parte. Ma **una qualunque area a rischio elevato può elevare il livello di rischio dell'intero luogo di lavoro**, **salvo che l'area interessata sia separata dal resto del luogo attraverso elementi separanti resistenti al fuoco**;
b) **una categoria di rischio elevata può essere ridotta se il processo di lavoro è gestito accuratamente e le vie di esodo sono protette contro l'incendio**;
c) nei luoghi di lavoro grandi o complessi, **è possibile ridurre il livello di rischio attraverso misure di protezione attiva di tipo automatico** quali impianti automatici di spegnimento, impianti automatici di rivelazione incendi o impianti di estrazione fumi.

Vanno inoltre classificati come luoghi a rischio di incendio elevato quei locali ove, **indipendentemente dalla presenza di sostanze infiammabili e dalla facilità di propagazione delle fiamme, l'affollamento degli ambienti, lo stato dei luoghi o le limitazioni motorie delle persone presenti, rendono difficoltosa l'evacuazione in caso di incendio.**

Gli impianti sportivi, solitamente, sono da considerare soggetti a **CERTIFICATO DI PREVENZIONE INCENDI**, come disposto al DM 16/02/1982 che fornisce l'ELENCO delle ATTIVITA' SOGGETTE AL CERTIFICATO DI PREVENZIONE INCENDI e all'art. 1 recita:
I locali, le attività, i depositi, gli impianti e le industrie pericolose i cui progetti sono soggetti **all'esame e parere preventivo dei comandi provinciali dei vigili del fuoco** ed il cui esercizio è soggetto a visita e controllo ai fini del rilascio del Certificato di prevenzione incendi:
……
83) Locali di spettacolo e di trattenimento in genere con capienza superiore a 100 posti;
85) Scuole di ogni ordine, grado e tipo, collegi, accademie e simili per oltre 100 persone presenti.

La valutazione dei rischi di incendio e le conseguenti misure di prevenzione e protezione, andranno a costituire una parte specifica del documento di valutazione dei rischi e del relativo piano delle emergenze (il piano delle emergenze è infatti parte integrante del DVR).
Nel documento dovranno essere riportati i nominativi dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e di gestione delle emergenze, o quello del datore di lavoro, nei casi in cui lo stesso se ne faccia carico

Il **PIANO DELLE EMERGENZE** è obbligatorio nei luoghi di lavoro ospitanti più di 10 lavoratori dipendenti ed è previsto che contenga nei dettagli:

A) le azioni che i lavoratori devono mettere in atto in caso di incendio;
B) le procedure per l'evacuazione del luogo di lavoro che devono essere attuate dai lavoratori e dalle altre persone presenti;
C) le disposizioni per chiedere l'intervento dei vigili del fuoco e per fornire le necessarie informazioni al loro arrivo;
D) specifiche misure per assistere le persone disabili.

Il piano di emergenza deve portare ad identificare un adeguato numero di persone incaricate di sovrintendere e controllare l'attuazione delle procedure previste.

LA GESTIONE DELL'ANTINCENDIO E DELLE EMERGENZE SUI LUOGHI DI LAVORO

Una volta valutato e classificato l'effettivo rischio di incendi della propria impresa, dovranno essere attuate una serie di misure, al fine di:

- ridurre la probabilità di insorgenza di un incendio;
- realizzare le vie e le uscite di emergenza per garantire l'esodo delle persone in sicurezza in caso di incendio;
- realizzare le misure per una rapida segnalazione dell'incendio al fine di garantire l'attivazione dei sistemi di allarme e delle procedure di intervento;
- assicurare l'estinzione di un incendio;
- garantire l'efficienza dei sistemi di protezione antincendio;
- fornire ai lavoratori una adeguata informazione e formazione sui rischi di incendio.

Più nello specifico, si riporta una tabella contenente le diverse misure da adottare ed i relativi adempimenti, a seconda della specifica tipologia di impresa.

ADEMPIMENTI PER LE VARIE TIPOLOGIE AZIENDALI:

1) AZIENDE CON LUOGO DI LAVORO FISSO CON MENO DI 10 DIPENDENTI E NON SOGGETTE A CPI	•VALUTAZIONE DEL RISCHIO INCENDI •INFORMAZIONE SUL RISCHIO INCENDI A TUTTI I DIPENDENTI •FORMAZIONE SUL RISCHIO INCENDI AI DIPENDENTI ESPOSTI A RISCHI PARTICOLARI •DESIGNAZIONE DEGLI ADDETTI ALL'ANTINCENDIO •FORMAZIONE DEGLI ADDETTI DESIGNATI
2) AZIENDE CON LUOGO DI LAVORO FISSO CON MENO DI 10 DIPENDENTI E SOGGETTE A CPI	•VALUTAZIONE DEL RISCHIO INCENDI •REDAZIONE DEL PIANO DI EMERGENZA •INFORMAZIONE SUL RISCHIO INCENDI A TUTTI I DIPENDENTI •FORMAZIONE SUL RISCHIO INCENDI AI DIPENDENTI ESPOSTI A RISCHI PARTICOLARI •DESIGNAZIONE DEGLI ADDETTI ALL'ANTINCENDIO •FORMAZIONE DEGLI ADDETTI DESIGNATI
3) AZIENDE CON LUOGO DI LAVORO FISSO CON PIU' DI 10 DIPENDENTI	•VALUTAZIONE DEL RISCHIO INCENDI •REDAZIONE DEL PIANO DI EMERGENZA •INFORMAZIONE SUL RISCHIO INCENDI A TUTTI I DIPENDENTI •FORMAZIONE SUL RISCHIO INCENDI AI DIPENDENTI ESPOSTI A RISCHI PARTICOLARI •DESIGNAZIONE DEGLI ADDETTI ALL'ANTINCENDIO •FORMAZIONE DEGLI ADDETTI DESIGNATI
4) AZIENDE CON CANTIERI MOBILI (EDILIZIA, INSTALLAZIONE ECC.)	•DESIGNAZIONE DEGLI ADDETTI ALL'ANTINCENDIO •FORMAZIONE DEGLI ADDETTI DESIGNATI

A seguire si riporta una sintesi delle principali misure necessarie a ridurre la probabilità di insorgenza degli incendi.

A) MISURE DI TIPO TECNICO:

- realizzazione di impianti elettrici a regola d'arte;
- messa a terra di impianti, strutture e masse metalliche, al fine di evitare la formazione di cariche elettrostatiche;
- realizzazione di impianti di protezione contro le scariche atmosferiche conformemente alle regole dell'arte;
- ventilazione degli ambienti in presenza di vapori, gas o polveri infiammabili;
- adozione di dispositivi di sicurezza.

B) MISURE DI TIPO ORGANIZZATIVO-GESTIONALE:

- rispetto dell'ordine e della pulizia;
- controlli sulle misure di sicurezza;
- predisposizione di un regolamento interno sulle misure di sicurezza da osservare;
- informazione e formazione dei lavoratori.

Per adottare le più adeguate misure di sicurezza contro gli incendi, occorre conoscere **le cause ed i pericoli più comuni che possono determinare l'insorgenza di un incendio e la sua propagazione.**

Alcuni degli aspetti su cui deve essere posta particolare attenzione sono:

- deposito ed utilizzo di materiali infiammabili e facilmente combustibili;
- utilizzo di fonti di calore;
- impianti ed apparecchi elettrici;
- presenza di fumatori;
- lavori di manutenzione e di ristrutturazione;
- rifiuti e scarti combustibili;
- aree non frequentate.

LA GESTIONE DELLA SICUREZZA E DELLE EMERGENZE NEGLI IMPIANTI DI CAPIENZA SUPERIORE AI 10.000 POSTI

Il DM 18 marzo 1996, come modificato dal DM 6 giugno 2005, puntualizza le norme per l'esercizio e la gestione degli impianti sportivi e agli artt. 19 e seguenti fornisce le disposizioni da adottare per fronteggiare le emergenze.

Il titolare dell'impianto o complesso sportivo, ovvero, la società utilizzatrice, **per gli impianti di capienza superiore ai 10.000 posti** ove si disputino incontri di calcio, sono **rispettivamente responsabili del mantenimento delle condizioni di sicurezza.**
Il titolare o il legale rappresentante possono avvalersi di una **persona appositamente incaricata**, che deve essere presente durante l'esercizio dell'attività sportiva e nelle fasi di afflusso e di deflusso degli spettatori e devono curare la predisposizione di un **piano finalizzato al mantenimento delle condizioni di sicurezza**, al rispetto dei divieti, delle limitazioni e delle condizioni di esercizio ed a garantire la sicurezza delle persone in caso di emergenza.

Tale PIANO DI SICUREZZA deve tener conto delle specifiche prescrizioni imposte dalla Commissione di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo e deve:
a) disciplinare le attività di controllo per prevenire gli incendi;
b) prevedere l'istruzione e la formazione del personale addetto alla struttura, comprese le esercitazioni sull'uso dei mezzi antincendio e sulle procedure di evacuazione in caso di emergenza;
c) contemplare le informazioni agli spettatori ed agli atleti sulle procedure da seguire in caso di incendio o altra emergenza;
d) garantire il funzionamento, durante le manifestazioni, dei dispositivi di controllo degli spettatori;
e) garantire la perfetta fruibilità e funzionalità delle vie di esodo;
f) garantire la manutenzione e l'efficienza dei mezzi e degli impianti antincendio;
g) garantire la manutenzione e l'efficienza o la stabilità delle strutture fisse o mobili della zona di attività sportiva e della zona spettatori;
h) garantire la manutenzione e l'efficienza degli impianti;
i) contenere l'indicazione delle modalità per fornire assistenza e collaborazione ai Vigili del fuoco ed al personale adibito al soccorso in caso di emergenza;
j) prevedere l'istituzione di un **registro dei controlli periodici** **ove annotare gli interventi di manutenzione ed i controlli relativi all'efficienza degli impianti elettrici, dell'illuminazione di sicurezza, dei presidi antincendio, dei dispositivi di sicurezza e di controllo, delle aree a rischio specifico e dell'osservanza della limitazione dei carichi di incendio nei vari ambienti dell'attività ove tale limitazione è imposta**. In tale registro devono essere annotati anche i dati relativi alla formazione del personale addetto alla struttura. **Il registro deve essere mantenuto costantemente aggiornato ed esibito ad ogni richiesta degli organi di vigilanza**.

Il piano di sicurezza non si sostituisce al piano delle emergenze, anzi è proprio previsto che **il piano delle emergenze** in tali impianti di grandi dimensioni contenga:

a) l'organigramma del servizio di sicurezza preposto alla gestione dell'emergenza, con indicazione dei nominativi e delle relative funzioni;
b) le modalità delle comunicazioni radio e/o telefoniche tra il personale addetto alla gestione dell'emergenza, nonché quelle previste per il responsabile interno della sicurezza ed i rappresentanti delle Forze dell'ordine, dei Vigili del fuoco e degli enti di soccorso sanitario;
c) le azioni che il personale addetto deve mettere in atto in caso di emergenza;
d) le procedure per l'esodo del pubblico.

Il piano di emergenza deve essere aggiornato in occasione di ogni utilizzo dell'impianto per manifestazioni temporanee ed occasionali diverse da quelle ordinariamente previste al suo interno

In sintesi, negli impianti con capienza superiore a 10.000 posti avremo più piani di sicurezza:
- il piano di sicurezza (o della security);
- il DVR ed il piano delle emergenze, per quel che concerne la sicurezza dei lavoratori e di terzi.

LA SEGNALETICA DI SICUREZZA

La segnaletica di sicurezza deve consentire, in particolare, l'individuazione delle vie di uscita, dei servizi di supporto, dei posti di pronto soccorso, nonché dei mezzi e impianti antincendio.
Appositi cartelli devono indicare le prime misure di pronto soccorso.
All'ingresso dell'impianto o complesso sportivo devono essere esposte, bene in vista, precise istruzioni relative al comportamento del personale e del pubblico in caso di sinistro ed una planimetria generale per le squadre di soccorso che indichi la posizione:
a) delle scale e delle vie di esodo;
b) dei mezzi e degli impianti di estinzione disponibili;
c) dei dispositivi di arresto degli impianti di distribuzione del gas e dell'elettricità;
d) del dispositivo di arresto del sistema di ventilazione;
e) del quadro generale del sistema di rilevazione e di allarme;
f) degli impianti e dei locali che presentano un rischio speciale;
g) degli spazi calmi.
A ciascun piano deve essere esposta una planimetria d'orientamento, in prossimità delle vie di esodo. La posizione e la funzione degli spazi calmi deve essere adeguatamente segnalata.

A seguire si riportano i principali segnali per la gestione delle emergenze.

SEGNALETICA

LANCIA ANTINCENDIO	SCALA	ESTINTORE	TELEFONO PER GLI INTERVENTI ANTINCENDIO	NORME DA SEGUIRE
DIREZIONE DA SEGUIRE (CARTELLI DA AGGIUNGERE A QUELLI CHE PRECEDONO)	DIREZIONE DA SEGUIRE (CARTELLI DA AGGIUNGERE A QUELLI CHE PRECEDONO)	DIREZIONE DA SEGUIRE (CARTELLI DA AGGIUNGERE A QUELLI CHE PRECEDONO)	DIREZIONE DA SEGUIRE (CARTELLI DA AGGIUNGERE A QUELLI CHE PRECEDONO)	CONDOTTE DA TENERE IN CASO DI INCENDIO

I CENTRI DI GESTIONE DELLE EMERGENZE

Per il necessario coordinamento delle operazioni da effettuare in situazioni di emergenza, deve essere predisposto un apposito centro di gestione delle emergenze istituito in un luogo da cui sia possibile coordinare gli interventi di emergenza; detto ambiente deve essere facilmente individuabile ed accessibile da parte delle squadre di soccorso, avere visibilità sullo spazio riservato agli spettatori e sullo spazio di attività sportiva, in modo che sia possibile coordinare gli interventi per la sicurezza delle manifestazioni.

Negli impianti sportivi con oltre 4.000 spettatori al chiuso e 10.000 spettatori all'aperto il centro di gestione delle emergenze deve essere previsto in apposito locale costituente compartimento antincendio e dotato di accesso diretto dall'esterno a cielo libero.

Il centro deve essere dotato di strumenti idonei per ricevere e trasmettere comunicazioni agli addetti al servizio antincendio su tutte le aree dell'impianto ed all'esterno, nonché di impianto di diffusione sonora mediante altoparlanti in modo da consentire la possibilità di diffondere comunicati per il pubblico.

Lo stesso centro di gestione deve essere inoltre dotato di apparati ricetrasmittenti in numero congruo per le dotazioni dei rappresentanti delle Forze dell'ordine, dei Vigili del fuoco e degli enti di soccorso sanitario.
All'interno dei locali destinati al centro di gestione e controllo devono essere installate le centrali di controllo e segnalazione degli impianti di videosorveglianza e di sicurezza antincendio, nonché quant'altro ritenuto necessario alla gestione delle emergenze.
All'interno del centro di gestione delle emergenze devono essere custodite le planimetrie dell'intera struttura riportanti l'ubicazione delle vie di uscita, dei mezzi e degli impianti di estinzione e dei locali a rischio specifico, gli schemi funzionali degli impianti tecnici con l'indicazione dei dispositivi di arresto, il piano di emergenza, l'elenco completo del personale, i numeri telefonici necessari in caso di emergenza, ed ogni altra indicazione necessaria.
Il centro di gestione delle emergenze deve essere presidiato durante l'esercizio delle manifestazioni sportive da personale all'uopo incaricato e possono accedervi il personale responsabile della gestione dell'emergenza, gli appartenenti alle Forze dell'ordine ed ai Vigili del fuoco.

LA GESTIONE DELLA SICUREZZA ANTINCENDIO DI COMPLESSI SPORTIVI MULTIFUNZIONALI

L’art. 19-bis del DM 18 marzo 1996 disciplina la gestione della sicurezza antincendio di complessi sportivi multifunzionali, ovvero complessi sportivi comprendenti spazi destinati ad altre attività, diverse da quella sportiva, caratterizzati da organicità funzionale, strutturale ed impiantistica.

I complessi sportivi multifunzionali hanno l'obbligo di istituire l'unità gestionale, cui compete il coordinamento di tutti gli adempimenti attinenti la gestione della sicurezza antincendio previsti dalle disposizioni di legge.
Per tali complessi deve essere individuato il titolare, responsabile della gestione della sicurezza antincendio dell'intero complesso, il quale è chiamato ad esercitare anche attività di coordinamento dei responsabili di altre specifiche attività all'interno dello stesso complesso, a carico dei quali restano comunque le incombenze gestionali ed organizzative specifiche delle singole attività.
Specifici adempimenti gestionali possono essere delegati ai titolari di attività diverse e, in tal caso, dovranno essere formalizzate le dichiarazioni congiunte di delega ed accettazione, da prodursi ai competenti organi di vigilanza.
Il titolare dell’impianto sportivo può avvalersi di una persona appositamente incaricata, o di un suo sostituto preventivamente designato, che deve essere sempre presente durante l'esercizio del complesso, ivi comprese le fasi di afflusso e deflusso degli spettatori, con funzioni di responsabile interno della sicurezza.
Il piano di emergenza generale deve essere coordinato con quelli specifici riguardanti singole attività del piano stesso, in modo da garantire l'organicità degli adempimenti e delle procedure.
In caso di esercizio parziale del complesso devono essere predisposte pianificazioni di emergenza corrispondenti alle singole configurazioni di effettivo utilizzo e congruenti con queste.

LA GESTIONE DELL'ORDINE E DELLA SICUREZZA PUBBLICA ALL'INTERNO DEGLI IMPIANTI DOVE SI DISPUTANO INCONTRI DI CALCIO

L’art. 19-ter del DM 18 marzo 1996, come modificato dal DM 6 giugno 2005, prevede specifiche disposizioni per la security, la sicurezza pubblica, negli impianti destinati ad ospitare incontri di calcio.

Per ciascun impianto di capienza superiore ai 10.000 posti ove si disputino incontri di calcio, deve essere istituito il Gruppo operativo sicurezza, denominato G.O.S., coordinato da un funzionario di Polizia designato dal Questore e composto:
a) da un rappresentante dei Vigili del fuoco;
b) dal responsabile del mantenimento delle condizioni di sicurezza dell'impianto della società sportiva;
c) da un rappresentante del Servizio sanitario;
d) da un rappresentante dei Vigili urbani;
e) dal responsabile del pronto intervento strutturale ed impiantistico all'interno dello stadio;
f) da un rappresentante della squadra ospite (eventuale);
g) da eventuali altri rappresentanti, la cui presenza e' ritenuta necessaria.

Il G.O.S., deve riunirsi periodicamente per gli aspetti di carattere generale e, in ogni caso, alla vigilia degli incontri, con il compito di:
a) verificare la predisposizione di tutte le misure organizzative dell'evento, anche in relazione ad eventuali prescrizioni imposte;
b) vigilare sulla corretta attuazione del piano finalizzato al mantenimento delle condizioni di sicurezza, redatto dalla società utilizzatrice;
c) adottare le iniziative necessarie a superare contingenti situazioni di criticità, fatte salve le direttive in materia di ordine e sicurezza pubblica emanate dal Questore della Provincia.
Al fine di creare condizioni ambientali ottimali per il regolare svolgimento dell'evento e la tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica, in ciascun impianto di capienza superiore ai 10.000 posti ove si disputino incontri di calcio, a cura della società utilizzatrice dell'impianto, in accordo con il titolare dello stesso, devono essere previsti:
a) un locale con visibilità sullo spazio riservato agli spettatori e sullo spazio di attività sportiva, che dovrà ospitare il centro per la gestione della sicurezza delle manifestazioni calcistiche, coordinato dall'ufficiale di P.S. designato con ordinanza di servizio del Questore, d'intesa con il rappresentante dei Vigili del fuoco per l'emergenza antincendio e composto dai rappresentanti di tutte le componenti del G.O.S.;
b) ambienti per attivare, in occasione degli eventi sportivi, un posto di polizia con annessi locali idonei a consentire gli adempimenti di polizia giudiziaria relativi ad eventuali persone fermate o arrestate;
c) spazi idonei per l'informazione agli spettatori (cartellonistica - schermi ecc.) al fine di garantire la conoscenza del "regolamento d'uso" dell'impianto che dovrà riguardare le modalità di utilizzo dello stadio, con particolare riferimento alla disciplina degli accessi ai servizi interni destinati al pubblico, nonché gli obblighi ed i divieti che devono essere osservati dagli spettatori, con l'avvertenza che la loro inosservanza comporterà:
1) l'immediata risoluzione del contratto di prestazione e la conseguente espulsione del contravventore;
2) l'applicazione delle previste sanzioni da parte dell'organo competente ad irrogarle, se si tratta di violazione delle prescrizioni imposte dalla legge o dai regolamenti vigenti.
Tali avvertenze dovranno essere riportate sia sulla cartellonistica esposta all'interno dell'impianto, sia sul titolo di accesso alla manifestazione.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI NEGLI IMPIANTI SPORTIVI

Fare prevenzione significa adottare tutte le misure derivanti dall'analisi dei rischi, per evitare a priori che accadano eventi pericolosi. Dunque, l'analisi dei rischi è il passaggio preliminare alla prevenzione perché consente di individuare tutte le possibili sorgenti di rischio su di un luogo di lavoro, al fine di poterle poi eliminare o ridurre ai minimi termini.
È compito del datore di lavoro, pertanto, garantire che siano valutati tutti i possibili rischi ed adottate le conseguenti misure di prevenzione e protezione.

Il processo di valutazione dei rischi, infatti, è un obbligo centrale del sistema della prevenzione, preliminare alle scelte inerenti le attrezzature di lavoro, le sostanze o i preparati chimici impiegati, nonché alla sistemazione dei luoghi di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nel rispetto dei principi dell'ergonomia.

L'articolo 2, alla lettera q), del D. Lgs. 81/2008 fornisce la definizione di «valutazione dei rischi» intesa come *valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza*.

Oggetto della valutazione sono tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui:

1. Rischi collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004; A partire dal gennaio 2011 è obbligatorio per le aziende italiane effettuare la valutazione dello Stress Lavoro Correlato. Era stato già anticipato nel D.Lgs 81/08 (art 28 c1 bis ex D.Lgs 106/09) che si rifaceva esplicitamente all'accordo Europeo del 2004 sottoscritto dalle quattro maggiori organizzazioni Europee (CEEP, UEAPME, UNICE e ETUC) i cui contenuti erano rivolti alla definizione studio dei criteri di prevenzione di questo rischio.
La Commissione Consultiva Permanente si è poi espressa, attraverso la circolare del 18 Novembre 2010, in merito alle tempistiche da rispettare, imponendo tra gli altri, l'obbligo per i datori di lavoro di ripetere la valutazione con una frequenza non inferiore ai tre anni, salvo che gli esisti delle valutazioni pregresse non indichino situazioni di disagio che inducano ad adottare provvedimenti più restrittivi e tempistiche più ravvicinate.
Come accennato, anche a livello di Comunità Europea è alta l'attenzione sui rischi emergenti, in particolare con la messa a punto di indagini rivolte non solo a identificare e monitorare la situazione e i disagi derivanti da rischi psicosociali quali lo Stress, la violenza e le molestie; ma anche a fornire strumenti utili per la valutazione e l'adozione di adeguate misure preventive e/o correttive terapeutiche, si veda a tale proposito l'Esener Enterprise Survey /EU-OSHA.
Le sanzioni comminate al datore di lavoro o dirigente in caso di mancata valutazione dello Stress Lavoro Correlato sono le seguenti:
- Per omessa redazione del DVR, violazione Art. 29, c.1, l'arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 2.500 a € 6.400;
- Per incompleta redazione del DVR con omessa indicazione delle misure ritenute opportune al fine di garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza è prevista una ammenda da € 2.000 a € 4.000.
Prima di entrare nel dettaglio della valutazione del rischio stress lavoro correlato, richiamiamo alcune definizioni per meglio comprendere l'argomento.
Si definisce Stress , quello stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti . In termini generici quindi è importante sottolineare come

lo Stress non sia di per se una malattia, bensì una condizione innescata nell'organismo umano da parte di una fonte o sollecitazione esterna che comporta una serie di adattamenti che, se protratti nel tempo, possono assumere carattere di patologia.
Trasferendo il concetto generale agli ambienti di lavoro si può definire quindi lo Stress da Lavoro Correlato, come la percezione di squilibrio avvertita dal lavoratore quando le richieste del contenuto, dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, eccedono le capacità individuali per fronteggiare tali richieste [European Agency for Safety and Health at Work]. Esiste uno stress, a dosi accettabili, che ha effetti positivi sul nostro organismo, consentendoci di reagire in modo efficace ed efficiente agli stimoli esterni e di innescare un'adeguata soglia di attenzione verso le esigenze dell'ambiente; un'esposizione prolungata a fattori stressogeni invece, può essere fonte di rischio per la salute dell'individuo, sia di tipo psicologico che fisico, riducendo l'efficienza sul lavoro (assenteismo, malattia, richieste di trasferimenti…).
Importante sottolineare e distinguere il concetto di Stress Lavoro Correlato, da quello di **Mobbing** inteso come una persecuzione sistematica messa in atto da una o più persone allo scopo di danneggiare chi ne è vittima fino alla perdita del lavoro. Se dunque i possibili rischi soprattutto a livello psicologico, evidenziati dagli indicatori sintomatici che vedremo di seguito, possono risultare analoghi, nello Stress manca la componente di intenzionalità che è invece presente nel mobbing.
Una seconda distinzione opportuna da ricordare è quella relativa al fenomeno conosciuto come **Burn-Out** definito come : l'esito patologico di un processo stressogeno che colpisce le persone che esercitano professioni d'aiuto, qualora queste non rispondano in maniera adeguata ai carichi eccessivi di stress che il loro lavoro li porta ad assumere. Questo fenomeno quindi, conosciuto già dagli anni '70, è il risultato patologico di una componente di fattori di stress e di reazioni soggettive che colpisce solo quelle professioni rivolte ad aiutare altre persone (medici, infermieri, avvocati, sacerdoti…) e che porta il soggetto a "bruciarsi" attraverso un meccanismo di eccessiva immedesimazione nei confronti degli individui oggetto della attività professionale, facendosi carico in prima persona dei loro problemi e non riuscendo quindi più a discernere tra la loro vita e quella propria.
Il processo di valutazione del rischio parte dall'identificazione delle fonti di stress nell'ambiente di lavoro, attraverso l'utilizzo di opportuni indicatori suddivisi tra quelli relativi al contesto lavorativo e quelli riconducibili invece al vero e proprio contenuto del lavoro.
Tra i primi risultano essere fonti di stress particolarmente significative gli ambiti legati a cultura e funzione organizzativa (problemi legati alla comunicazione, scarsi livelli di sostegno e assenza di obbiettivi professionali), ad ambiguità nella definizione della carriera professionale e del ruolo all'interno dell'azienda; a mancanza di autonomia relativamente alle responsabilità assegnate e a difficoltà nel gestire rapporti interpersonali sul luogo di lavoro.
Per quando riguarda invece il contenuto del lavoro, le fonti di stress possono derivare da orari di lavoro particolarmente pesanti, anche per esempio sui turni, a carichi di lavoro eccessivi, a organizzazione del lavoro inadeguata rispetto alle competenze professionali, e infine (ma non ultimo) a carenze infrastrutturali del luogo di lavoro, come ad esempio scarsa illuminazione, temperature disagevoli, scarse condizioni igieniche, spazi insufficienti.
Alcune delle categorie professionali più interessate dallo Stress Lavoro Correlato sono, a titolo di esempio, le seguenti, per le quali vengono brevemente elencate le principali e potenziali fonti di stress:

- Medici: sottoposti a forte responsabilità legate ad eventuali decisioni sbagliate che possono avere effetti anche gravi sulla salute delle persone;
- Infermieri: elevato rischio del fenomeno da Burn-Out come causale eziologica di stress da lavoro correlato;
- Polizia: soprattutto il personale operativo esposto a rischi quotidiani di aggressione ed esposti a situazioni di disagio sociale con potenziale impatto psicologico molto significativo;
- Assistenti Sociali: anche in questa professione è elevato il rischio della sindrome da

BurnOut, associata all'esposizione a fenomeni di disagio sociale e familiare; da cui la sensazione di sentirsi inefficaci;
- Insegnanti: forte esposizione a stress da divario generazionale, con difficoltà a relazionarsi con un elevato ed eterogeneo numero di studenti in età giovanile;
- Autotrasportatori: stress legato a condizioni di lavoro particolarmente difficili, orari di lavoro, distanza da casa, responsabilità nel rispetto delle tempistiche (soprattutto per i privati).

Sono state prodotte, al momento, diverse linee guida per la valutazione aziendale del rischio connesso allo Stress Lavoro Correlato. È importante prima di tutto evidenziare come la valutazione non debba essere una misura individuale, che vada quindi a ricercare situazioni di stress nelle singole persone, ma debba altresì rispecchiare una situazione dei diversi compartimenti aziendali in modo da riflettere eventuali situazioni di disagio localizzati per aree o reparti.
Le linee guida sopracitate suggeriscono l'utilizzo, come prima fase di valutazione, di questionari o check-list, da somministrare ad un campione statisticamente valido della popolazione aziendale, con l'obiettivo di individuare le aree potenzialmente soggette a rischio sulle quali concentrarsi per azioni di analisi o di correzione ulteriori.
Un esempio di un questionario tipo, somministrabile in una azienda da sottoporre a valutazione, potrebbe elencare i seguenti indicatori:

- Informazioni aziendali: dati sull'assenteismo, richieste di cambio mansione, dimissioni, assenze per malattia;
- Personale: mansioni, tipologia di contratto, orario di lavoro, rapporti interpersonali (conflitti, discussioni);
- Ambienti di lavoro: illuminazione, condizioni igieniche, livelli di sicurezza, temperature, spazi;
- Fattori di rischio : esposizione a e presenza di determinati rischi quali rischio biologico, chimico, cancerogeno.

2. Rischi riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici "si applica in particolare durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, anche nel caso di adozione o affidamento". È dunque importante che la lavoratrice "informi, con la presentazione del certificato medico di gravidanza, il datore di lavoro del proprio stato. Con la consegna del certificato, scattano sia le tutele contro il licenziamento (salvo i casi di contratto a tempo determinato che prevedono una naturale scadenza del contratto) che l'obbligo per il datore di lavoro di attuare subito le misure di prevenzione e protezione".

Riguardo alla valutazione dei rischi - al di là del divieto di adibire le lavoratrici a lavori "vietati" - il datore di lavoro deve valutare i rischi riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, con particolare attenzione, ad esempio, ai rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici.

Riportiamo alcune indicazioni relative alla valutazione dei rischi presenti nella guida:
- "effettuata la valutazione dei rischi il datore di lavoro è tenuto a comunicare alle lavoratrici e ai loro rappresentanti per la sicurezza (RLS) i risultati della valutazione e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate. Tra i rischi da valutare vi sono anche quelli legati allo stress lavorativo;
- l'informazione e le misure di prevenzione e protezione sono particolarmente importanti nei primi mesi di gravidanza, periodo nel quale possono essere maggiori i possibili danni al nascituro;
- se dalla valutazione emerge un rischio il datore di lavoro modifica temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro, oppure, nella impossibilità, e in ogni caso in presenza di lavori vietati, sposta la lavoratrice ad altra mansione, informando la Direzione Provinciale del Lavoro (DPL);
- la lavoratrice, nel caso sia adibita a mansioni inferiori, conserva la retribuzione corrispondente alle

mansioni svolte in precedenza nonché la qualifica originaria;
- se lo spostamento ad altra mansione non è possibile, il datore di lavoro informa la DPL, che dispone l'interdizione anticipata e/o prolungata dal lavoro della lavoratrice per tutto il periodo di tutela previsto".

Veniamo ai lavori vietati in gravidanza.

Durante il periodo di gravidanza e "per un determinato periodo dopo il parto che può arrivare fino a sette mesi, il datore di lavoro non deve adibire le lavoratrici a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Costituiscono fattori di rischio:
- lavori che comportano una posizione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante e scomoda (es. commesse, addette alla ristorazione, ecc);
- lavori su scale ed impalcature mobili e fisse, con pericolo di cadute;
- movimentazione manuale di carichi, trasporto e sollevamento di pesi (es. lavori di magazzinaggio);
- lavori con macchina mossa a pedale quando il ritmo sia frequente ed esiga sforzo;
- uso di macchine o strumenti che trasmettono intense vibrazioni;
- lavori con obbligo di sorveglianza sanitaria (es. rumore, agenti chimici, ecc.);
- lavori a bordo di qualsiasi mezzo di comunicazione in moto (compresi aerei, treni, navi e pullman);
- lavori che espongono a temperature troppo basse (es. magazzini frigoriferi) o troppo alte (lavori ai forni, di stiratura, ecc.);
- lavoro notturno".

Si segnala, inoltre che, secondo l'esperienza maturata dagli operatori del settore "i rischi per la gravidanza più diffusi sono: la prolungata stazione eretta, la posizione seduta per tempo eccessivo o posture incongrue (es. lavoro al videoterminale, registratori di cassa, ecc.); la movimentazione manuale dei carichi (lo spostamento manuale di oggetti di vario peso e dimensioni, con possibile insorgenza di lombalgie acute o croniche e flebopatie); l'esposizione a sostanze chimiche (es. impiego di prodotti di pulizia pericolosi per la salute, ecc.); l'uso di scale; l' esposizione a rumore ed altri".

2. **Rischi connessi alle differenze di genere ed all'età o alla provenienza da altri paesi**;
3. **Rischi quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale** *attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro* (aggiunta effettuata dal D.Lgs. 106/2009 a sottolineare che il datore di lavoro deve considerare con particolare attenzione i rischi che potrebbero derivare, ad esempio, da inesperienza o mancanza di adeguata perizia, per i lavoratori in apprendistato, per i tirocinanti, come pure per i lavoratori con contratti di somministrazione o altri contratti di tipo precario). La norma si riferisce ai lavoratori con contratti atipici e temporanei che, in effetti, rappresentano un gruppo di lavoratori per i quali, rispetto alla media, i rischi relativi ad uno stesso pericolo sono comparativamente più elevati, in ragione della breve durata del rapporto di lavoro e della mancanza di uno stabile inserimento in un determinato contesto organizzativo e produttivo. Pertanto, ad essi il datore di lavoro dovrà riservare una particolare attenzione (ad esempio prevedendo misure di maggior tutela in termini di formazione o "affiancamento" da parte di lavoratori esperti), a partire dalla valutazione dei rischi

Il datore di lavoro deve effettuare la valutazione dei rischi in collaborazione con il RSPP e il medico competente nei casi in cui è obbligatoria la sorveglianza sanitaria (commi 1 e 2 art. 29 D.Lgs. 81/2008). A seguire, occorrerà redigere un cd Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).
Il documento conclusivo, prima della stesura definitiva, deve essere sottoposto preventivamente, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza il quale può formulare osservazioni e proposte a

riguardo. In tal senso, infatti, si dice che il DVR è un "documento partecipato" che nasce dalla collaborazione con tutti i soggetti protagonisti della sicurezza, ma anche con i lavoratori.

In caso di costituzione di una nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi, elaborando il relativo documento entro 90 giorni dalla data di inizio della propria attività.
Ma la valutazione dei rischi ed il relativo documento devono essere considerati "dinamici", poiché suscettibili di modifiche nelle seguenti occasioni:

- modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro, significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- evoluzione delle conoscenze tecniche e scientifiche (che, ad esempio, portino a dover considerare rischi nuovi in ambito lavorativo), aggiornamento tecnico-scientifico relativamente alle misure di prevenzione e protezione;
- infortuni significativi, che inducano a rivedere l'impianto adottato per la sicurezza;
- allorquando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

Nel momento in cui si verifichi una di queste situazioni, anche le misure di prevenzione e protezione debbono essere aggiornate nel termine di 30 giorni.

DEFINIZIONI E CONCETTI DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Prima di entrare negli aspetti metodologici della valutazione dei rischi, occorre introdurre alcune definizioni essenziali utili a comprenderne a pieno l'intero processo.

Occorre innanzitutto distinguere tra:
- rischio: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione (lettera s), art. 2 D.Lgs. 81/2008);
- pericolo: è la proprietà o qualità intrinseca di una determinata entità (come agenti chimici o fisici, macchine, metodi di lavoro) di causare potenzialmente un danno (lettera r) art. 2 D.Lgs. 81/2008);
- danno: è la lesione fisica o l'alterazione dello stato di salute causata dal pericolo**.**

Il danno è il nocumento, ovvero l'accadimento negativo che si manifesta attraverso una lesione fisica o un'alterazione dello stato di salute (infortunio o malattia professionale).
Emerge evidente la differenza tra rischio e pericolo, essendo il pericolo una proprietà intrinseca ad esempio di un agente chimico, fisico, etc. di causare un danno, mentre il rischio è un fattore di probabilità.

I fattori di rischio, a loro volta, si possono distinguere come nella tabella riportata a seguire:

FATTORI TECNICI legati a:	FATTORI OPERATIVI legati a:
ciclo tecnologico strutture impianti macchinari attrezzature	organizzazione procedure di lavoro formazione, informazione e addestramento comportamenti

I fattori tecnici di rischio sono connessi alle cd *variabili hard*, impianti, strutture, macchinari, etc., quelli operativi sono legati alle cosiddette *variabili soft*, ovvero alla mancanza di idonee procedure di lavoro, di un'idonea programmazione dei lavori, a comportamenti errati dei lavoratori, etc.

La difficoltà della valutazione dei rischi è quella di comprendere e prevedere ciò che è imprevedibile , nonché la difficoltà di comprensione dei rapporti di causa ed effetto tra le varie attività che concorrono all'insorgere del rischio. Un esempio della difficoltà di previsione dell'evoluzione del rischio connessa a una scelta tecnologica è stato il problema dell'amianto, fibra largamente usata negli anni 80 per la produzione di componenti isolanti ovvero aggregato a miscele cementizie per la realizzazione di elementi prefabbricati.

La classificazione dei rischi di riferimento è quella predisposta dall'ISPESL:

A) RISCHI PER LA SICUREZZA DOVUTI A:

A1) STRUTTURE. RISCHI DA CARENZE STRUTTURALI DELL'AMBIENTE DI LAVORO RELATIVAMENTE A:

ALTEZZA DELL'AMBIENTE
SUPERFICIE DELL'AMBIENTE
VOLUME DELL'AMBIENTE
ILLUMINAZIONE (NORMALE ED IN EMERGENZA)
PAVIMENTI (LISCI O SCONNESSI)
PARETI (SEMPLICI O ATTREZZATE: SCAFFALATURA, APPARECCHIATURA)
SCALE
VIABILITÀ INTERNA, ESTERNA; MOVIMENTAZIONE MANUALE **DEI** CARICHI
SOLAI (STABILITÀ)
SOPPALCHI (DESTINAZIONE, PRATICABILITÀ, TENUTA, PORTATA)
BOTOLE (VISIBILI E CON CHIUSURA A SICUREZZA)
USCITE (IN NUMERO SUFFICIENTE IN FUNZIONE DEL PERSONALE)
PORTE (IN NUMERO SUFFICIENTE IN FUNZIONE DEL PERSONALE)
LOCALI SOTTERRANEI (DIMENSIONI, RICAMBI D'ARIA)

A2) MACCHINE. RISCHI DA CARENZE DI SICUREZZA SU MACCHINE E APPARECCHIATURE IN RELAZIONE A:

PROTEZIONE DEGLI ORGANI DI AVVIAMENTO
PROTEZIONE DEGLI ORGANI DI TRASMISSIONE
PROTEZIONE DEGLI ORGANI DI LAVORO
PROTEZIONE DEGLI ORGANI DI COMANDO
MACCHINE CON MARCHIO "CE".
PROTEZIONE NELL'USO DI APPARECCHI DI SOLLEVAMENTO
PROTEZIONE NELL'USO DI ASCENSORI E MONTACARICHI
PROTEZIONE NELL'USO DI APPARECCHI A PRESSIONE (BOMBOLE E CIRCUITI)
PROTEZIONE NELL'ACCESSO A VASCHE, SERBATOI, PISCINE E SIMILI

A3) SOSTANZE PERICOLOSE. RISCHI DA UTILIZZO DI SOSTANZE PERICOLOSE:

SOSTANZE INFIAMMABILI
SOSTANZE CORROSIVE
SOSTANZE COMBURENTI
SOSTANZE ESPLOSIVE

A4) IMPIANTI ELETTRICI. RISCHI DA CARENZA DI SICUREZZA ELETTRICA CONNESSA A:

INIDONEITÀ DEL PROGETTO
INIDONEITÀ D'USO
IMPIANTI DI SICUREZZA IN ATMOSFERE A RISCHIO DI INCENDIO E/O ESPLOSIONE
IMPIANTI SPECIALI A CARATTERISTICHE DI RIDONDANZA

A5) INCENDIO-ESPLOSIONI. RISCHI DA INCENDIO E/O ESPLOSIONE PER:

PRESENZA DI MATERIALI INFIAMMABILI D'USO
PRESENZA DI ARMADI DI CONSERVAZIONE (CARATTERISTICHE STRUTTURALI E DI AREAZIONE)
PRESENZA DI DEPOSITI DI MATERIALI INFIAMMABILI (CARATTERISTICHE STRUTTURALI, DI VENTILAZIONE E DI RICAMBI D'ARIA)
CARENZA DI SISTEMI ANTINCENDIO
CARENZA DI SEGNALETICA DI SICUREZZA

<u>B) RISCHI PER LA SALUTE</u> DOVUTI A:

B1) AGENTI CHIMICI. RISCHI DI ESPOSIZIONE CONNESSI CON L'IMPIEGO DI SOSTANZE CHIMICHE, TOSSICHE O NOCIVE IN RELAZIONE A:

INGESTIONE
CONTATTO CUTANEO
INALAZIONE
PER PRESENZA **DI** INQUINANTI AERODISPERSI SOTTO FORMA **DI**:

- POLVERI
- FUMI
- NEBBIE
- GAS
- VAPORI

B2) AGENTI FISICI. RISCHI DA ESPOSIZIONE A GRANDEZZE FISICHE CHE INTERAGISCONO IN VARI MODI CON L'ORGANISMO UMANO:

RUMORE (PRESENZA **DI** APPARECCHIATURA RUMOROSA DURANTE IL CICLO OPERATIVO E **DI** FUNZIONAMENTO)
VIBRAZIONI (PRESENZA **DI** APPARECCHIATURA E STRUMENTI VIBRANTI)
RADIAZIONI NON IONIZZANTI (PRESENZA **DI** APPARECCHIATURE CHE IMPIEGANO RADIOFREQUENZE ECC.):

SORGENTI **DI** RADIOFREQUENZE (104÷0.3 M)
SORGENTI **DI** MICROONDE (0.3÷10-3 M)
RADIAZIONI INFRAROSSE (10-3÷7.8·10-7 M)
RADIAZIONE OTTICA (VISIBILE) (7.8·10-7÷3.8·10-7 M)
RADIAZIONI ULTRAVIOLETTE (U.V.B.:315÷280 NM; U.V.C. 280÷100 NM)
ULTRASUONI (FREQ > 10 KHZ)
LUCE LASER (VISIBILE ED ULTRAVIOLETTO)

MICROCLIMA (CARENZE NELLA CLIMATIZZAZIONE DELL'AMBIENTE):

UMIDITÀ RELATIVA
VENTILAZIONE
CALORE RADIANTE
CONDIZIONAMENTO

ILLUMINAZIONE (CARENZE NEI LIVELLI **DI** ILLUMINAMENTO AMBIENTALE E **DEI** POSTI **DI** LAVORO
NON OSSERVANZA DELLE INDICAZIONI TECNICHE PREVISTE IN PRESENZA **DI** VIDEOTERMINALI, IN MATERIA DI:

POSIZIONAMENTO
ILLUMINOTECNICA
POSTURA
MICROCLIMA

RADIAZIONI IONIZZANTI

C) RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DOVUTI A :

C1) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
- PROCESSI DI LAVORO USURANTI: PER ESEMPIO LAVORI IN CONTINUO, SISTEMI DI TURNI, LAVORO NOTTURNO
- CARENZE DI PIANIFICAZIONE DEGLI ASPETTI ATTINENTI ALLA SICUREZZA E LA SALUTE: PROGRAMMI DI CONTROLLO E MONITORAGGIO
- MANCANZA DI MANUTENZIONE DEGLI IMPIANTI, COMPRESE LE ATTREZZATURE DI SICUREZZA
- PROCEDURE INADEGUATE PER FAR FRONTE AGLI INCIDENTI ED A SITUAZIONI DI EMERGENZA
- RISCHI DI MOVIMENTAZIONE MANUALE DI CARICHI
- RISCHI CONNESSI A LAVORO AI VIDEOTERMINALI (ES. DATA ENTRY)

C2) FATTORI PSICOLOGICI
- INTENSITÀ, MONOTONIA, SOLITUDINE, RIPETITIVITÀ DEL LAVORO
- CARENZE DI CONTRIBUTO AL PROCESSO DECISIONALE E SITUAZIONI DI CONFLITTUALITÀ
- COMPLESSITÀ DI MANSIONI E CARENZA DI CONTROLLO
- REATTIVITÀ ANOMALA A CONDIZIONI DI EMERGENZA

l'analisi dei rischi può essere condotta attraverso diverse metodologie, con le quali si individuano i rischi potenziali , le loro cause e i fenomeni prevedibili inclusi quelli di origne esterna , gli errori umani che possono condurre a un evento accidentale nonché le conseguenze che possono derivare dal verificarsi di tali eventi.

Ogni rischio viene graduato attraverso la formula: **R = P x D**
dove P è la probabilità che si manifesti un danno e D è la scala dell'entità del danno, la sua magnitudo.

Al fine di identificare P e D si può ricorrere alle classificazioni sempre fornite dall'ISPESL.

Tabella. SCALA DELLE PROBABILITA' (P)

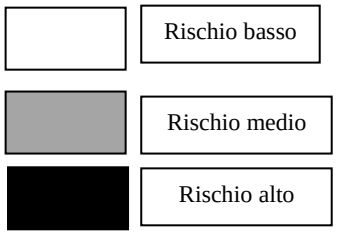
VALORE	LIVELLO	DEFINIZIONI / CRITERI
4	**ALTAMENTE PROBABILE**	- ESISTE UNA CORRELAZIONE DIRETTA TRA IL RISCHIO RILEVATO ED IL VERIFICARSI DEL DANNO IPOTIZZATO PER I LAVORATORI - SI SONO GIÀ VERIFICATI DANNI PER LO STESSO RISCHIO RILEVATO NELLA STESSA AZIENDA O IN AZIENDE SIMILI O IN SITUAZIONI OPERATIVE SIMILI. - IL VERIFICARSI DEL DANNO NON SUSCITEREBBE ALCUNO STUPORE IN AZIENDA.
3	**PROBABILE**	- IL RISCHIO RILEVATO PUÒ PROVOCARE UN DANNO, ANCHE SE NON IN MODO AUTOMATICO O DIRETTO. - E' NOTO QUALCHE EPISODIO IN CUI AL RISCHIO HA FATTO SEGUITO IL DANNO. - IL VERIFICARSI DEL DANNO IPOTIZZATO, SUSCITEREBBE UNA MODERATA SORPRESA IN AZIENDA.
2	**POCO PROBABILE**	- IL RISCHIO RILEVATO PUÒ PROVOCARE UN DANNO SOLO IN CIRCOSTANZE SFORTUNATE DI EVENTI. - SONO NOTI SOLO RARISSIMI EPISODI GIÀ VERIFICATISI. - IL VERIFICARSI DEL DANNO IPOTIZZATO SUSCITEREBBE GRANDE SORPRESA.
1	**IMPROBABILE**	- IL RISCHIO RILEVATO PUÒ PROVOCARE UN DANNO PER LA CONCOMITANZA DI PIÙ EVENTI POCO PROBABILI INDIPENDENTI. - NON SONO NOTI EPISODI GIÀ VERIFICATISI. - IL VERIFICARSI DEL DANNO SUSCITEREBBE INCREDULITÀ.

TABELLA. Scala del danno (D)

VALORE	LIVELLO	DEFINIZIONI / CRITERI
4	**ALTAMENTE PROBABILE**	- INFORTUNIO O EPISODIO DI ESPOSIZIONE ACUTA CON EFFETTI LETALI O DI INVALIDITÀ TOTALE. - ESPOSIZIONE CRONICA CON EFFETTI LETALI E/O TOTALMENTE INVALIDANTI.
3	**PROBABILE**	- INFORTUNIO O EPISODIO DI ESPOSIZIONE ACUTA CON EFFETTI DI INVALIDITÀ PARZIALE. - ESPOSIZIONE CRONICA CON EFFETTI IRREVERSIBILI E/O PARZIALMENTE INVALIDANTI.
2	**POCO PROBABILE**	- INFORTUNIO O EPISODIO DI ESPOSIZIONE ACUTA CON INABILITÀ REVERSIBILE. - ESPOSIZIONE CRONICA CON EFFETTI REVERSIBILI.
1	**IMPROBABILE**	- INFORTUNIO O EPISODIO DI ESPOSIZIONE ACUTA CON INABILITÀ RAPIDAMENTE REVERSIBILE. - ESPOSIZIONE CRONICA CON EFFETTI RAPIDAMENTE REVERSIBILI.

La matrice del rischio sarà rappresentata attraverso:

	P0	P1	P2	P3	P4
D0					
D1					
D2					
D3					
D4					



In sostanza, una volta individuati tutti i possibili fattori di rischio, gli stessi devono essere quantificati, al fine di valutare e misurare da un lato la reale probabilità di accadimento di un danno, graduata su una scala su 4 livelli, e dall'altro, l'impatto, la magnitudo, in caso di accadimento del danno, in termini di conseguenze sulla salute e la sicurezza dei lavoratori. Anche la scala della magnitudo è distinta in 4 livelli, come riportato nelle tabelle sopra.
Una valutazione dei rischi *a priori* consente, pertanto, per ogni possibile fattore di rischio considerato, di individuare le necessarie azioni e le strategie da attuare in azienda.
Laddove la matrice del rischio faccia risultare rischi bassi, non saranno stringenti interventi del vertice aziendale in materia di sicurezza, ma laddove si manifestino rischi medi e soprattutto gravi

andranno adottate tutte le misure di prevenzione e protezione del caso, a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e di terzi.

La figura in basso illustra le principali tipologie di rischio presenti negli impianti sportivi.

LE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI

Le misure di protezione si possono distinguere in attive o passive, collettive e individuali.
La protezione attiva è quella che gli stessi operatori devono attivare (ad esempio indossando caschi, scarpe, o azionando gli estintori) attraverso un ruolo attivo del lavoratore; la protezione passiva, invece, interviene anche senza il comando umano, come nel caso dell'impianto antincendio che si attiva tramite sistemi di captazione del fumo, in piena autonomia.
Una misura di protezione collettiva, come facile intuire, ha la funzione di proteggere una collettività di soggetti, a differenza della misura di protezione individuale che è rivolta al singolo. Le misure di protezione collettiva devono avere priorità rispetto a quelle individuali, ai sensi della lettera i), comma 1 art. 15 D.Lgs. 81/2008. Costituisce un esempio di misura di protezione collettiva l'armatura delle pareti di uno scavo, che serve a proteggere tutti i possibili lavoratori da rischi di caduta di materiale dall'alto, per frane, mentre potrebbero essere intenti al lavoro alla base di uno scavo.
Solo dopo aver attuato le misure di prevenzione necessarie e quelle di protezione collettiva, il datore di lavoro dovrà consegnare ai lavoratori specifiche misure di protezione individuale, quali cinture di sicurezza, elmetti per la protezione del capo, scarpe antiscivolo con punta rinforzata in metallo, etc..

Le misure di tutela, preventive e protettive, possono essere suddivise in quattro principali categorie:

1 misure tecniche: comprendono gli **interventi sugli ambienti di lavoro, sugli impianti, sul ciclo tecnologico e sulle sostanze**, sia di carattere preventivo che di contenimento dei rischi per la salute e la sicurezza.

2 misure organizzative: includono **studi, interventi ed azioni atti a migliorare** le prestazioni del fattore umano (**organizzazione, persone e relazioni**) ai fini della prevenzione o della limitazione dei rischi,

3. misure procedurali: comprendono gli **interventi migliorativi sulle modalità e sulle pratiche di lavoro** all'interno dell'attività considerata, quali attività indirizzate alla verifica, estensione ed aggiornamento di tutti i regolamenti e le procedure interne finalizzati alla tutela della salute e della sicurezza, nonché altri strumenti necessari per realizzare le migliori condizioni di lavoro, come manuali, istruzioni operative, norme attuative, etc.

4. misure di protezione personale e collettiva: dispositivi di protezione individuale e collettiva.

IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il datore di lavoro è responsabile della redazione del DVR che si configura come un documento che si ottiene a seguito del processo di valutazione dei rischi e dell'adozione del programma delle misure di prevenzione e protezione.
Al datore di lavoro è rimessa la scelta circa i criteri di redazione del documento; fondamentale è che egli vi provveda con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione.
Il DVR deve avere data certa, attestata dalla sottoscrizione del documento da parte del datore di lavoro, del RSPP, del RLS o del RLST e del medico competente, ove nominato e deve avere i seguenti contenuti (art. 28 D.Lgs. 81/2008):

a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati;
c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
e) l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS o del RLST e del MC che ha partecipato alla valutazione del rischio;
f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

IL DOCUMENTO UNICO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI INTERFERENZIALI

Nel momento in cui un'impresa ospita al proprio interno altra organizzazione lavorativa, ad esempio, un'impresa di pulizia, un'impresa addetta al facchinaggio o al magazzino, alla mensa, etc. si crea, in termini di sicurezza, un problema di rischi interferenziali, derivanti cioè dalla commistione di più organizzazioni lavorative nel medesimo spazio di lavoro. L'impresa di pulizia potrebbe trovare rischi nel luogo di lavoro che la ospita, così come ne potrebbe trasferire di propri; ad esempio, l'utilizzo di detergenti chimici o solventi potrebbe costituire solo un moderato rischio chimico per l'operatore addetto alle normali attività di pulizia, mentre le stesse operazioni di pulizia in uno stabilimento dotato di altiforni, potrebbero acuire il rischio-incendi già presente in quel contesto. È necessario, pertanto, che l'impresa ospitata conosca i rischi che troverà nel contesto aziendale che la accoglie, ma è necessario anche che l'impresa ospitante conosca i rischi apportati internamente da quella ospite. La conoscenza dei reciproci rischi consente al datore di lavoro committente di attuare, dunque, insieme al datore di lavoro dell'impresa ospitata, tutte quelle misure conseguenti, di prevenzione e protezione per entrambe le imprese.

Le problematiche anzidette sono assai frequenti in un impianto sportivo, dove è possibile osservare sovrapposizioni tra la società chiamata a gestire l'impianto e altre imprese deputate alla pulizia ed igiene dei locali, ai servizi di bar e ristorazione, di manutenzione del verde, etc.

In tali casi alla valutazione dei *rischi interferenziali*, segue la redazione del cd Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI). Come sancito all'art. 26 D.Lgs. 81/2008, il DUVRI è obbligatorio quando potrebbe verificarsi un «contatto rischioso» tra il personale del committente e quello dell'appaltatore o tra il personale di aziende diverse che operano nella stessa sede con contratti differenti.
Quando non è necessario redigere il DUVRI?

1) nella semplice fornitura senza installazione;
2) per i servizi per i quali non e' prevista l'esecuzione all'interno della Stazione appaltante, intendendo per «interno» tutti i locali/luoghi messi a disposizione dalla stessa per l'espletamento del servizio, anche non sede dei propri uffici;
3) per i servizi di natura intellettuale, anche se effettuati presso la stazione appaltante;
4) nei contratti rientranti nel campo di applicazione del Titolo IV decreto legislativo n. 81/2008 (nei cantieri), per i quali occorre redigere il Piano di sicurezza e coordinamento in quanto l'analisi dei rischi interferenti e la stima dei relativi costi sono contenuti nel Piano di sicurezza e coordinamento;
5) **nei lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai 2 giorni, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI del D.Lgs. 81/2008.**