

PERCORSO FORMATIVO — AMMINISTRAZIONE, CONTROLLO E AUDITING

Dispensa 9

Audit e Controllo per RSPP/RLS in Materia di Sicurezza sul Lavoro

Verifica documentale del DVR, delle procedure di sicurezza e del ruolo delle figure previste dal D.Lgs. 81/2008.

A cura di Marco Consiglio

Formatore e Course Director — Contenuti aggiornati al 2026

Indice

1. Introduzione e obiettivi didattici	3
2. Il sistema di prevenzione: le figure previste dal D.Lgs. 81/2008.....	4
3. Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)	7
4. Il ruolo dell'RSPP	9
5. Il ruolo dell'RLS.....	11
6. La sorveglianza sanitaria e il medico competente.....	13
7. Formazione, informazione e addestramento	14
8. La gestione delle emergenze	16
9. L'audit documentale e ispettivo in materia di sicurezza.....	17
10. Infortuni, near miss e azioni correttive.....	19
11. Caso pratico guidato.....	20
12. Glossario dei termini chiave	22
13. Checklist finale e autoverifica	23
14. Riferimenti e risorse aggiornate al 2026.....	24

1. Introduzione e obiettivi didattici

Questa dispensa prosegue il modulo settoriale del percorso, riprendendo e approfondendo, in chiave specificamente italiana e normativa, i temi già introdotti nella Dispensa 8 a proposito di ISO 45001. Ci concentriamo qui sul quadro normativo nazionale in materia di sicurezza sul lavoro, incentrato sul Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (comunemente denominato Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro), e sulle figure di RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) e RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza).

Si tratta di un ambito di fortissima rilevanza pratica, che riguarda ogni datore di lavoro italiano indipendentemente da settore e dimensione, e che offre un terreno particolarmente ricco per l'applicazione degli strumenti di audit e controllo già acquisiti nelle dispense precedenti del percorso.

A chi si rivolge questa dispensa

Si rivolge a chi desidera comprendere, partendo da zero, il sistema di prevenzione previsto dalla normativa italiana in materia di sicurezza sul lavoro, utile sia per chi ricopre o intende ricoprire ruoli come RSPP o RLS, sia per chi svolge attività di verifica e controllo sulla corretta applicazione degli obblighi datoriali in questa materia.

Obiettivi di apprendimento

1. Conoscere le principali figure previste dal sistema di prevenzione aziendale;
2. Comprendere la struttura e la funzione del Documento di Valutazione dei Rischi;
3. Distinguere ruoli e responsabilità di RSPP, RLS e medico competente;
4. Comprendere gli obblighi di formazione, informazione e addestramento dei lavoratori;
5. Applicare tecniche di audit documentale e ispettivo alla materia della sicurezza sul lavoro;
6. Comprendere la gestione degli infortuni e dei near miss come strumento di prevenzione.

2. Il sistema di prevenzione: le figure previste dal D.Lgs. 81/2008

Il D.Lgs. 81/2008 disegna un sistema di prevenzione articolato su più figure, ciascuna con compiti e responsabilità specifiche, la cui corretta comprensione è il presupposto indispensabile per qualunque attività di verifica in questa materia.

Il datore di lavoro

È il soggetto titolare del rapporto di lavoro con i lavoratori, e ha la responsabilità primaria dell'organizzazione, essendo tenuto a una serie di obblighi non delegabili (tra cui la valutazione di tutti i rischi e la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi, e la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione) accanto a obblighi delegabili a soggetti dotati di adeguati poteri e competenze.

Il dirigente e il preposto

Il dirigente attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa; il preposto sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, esercitando un potere di iniziativa direttamente sul campo, a diretto contatto con i lavoratori.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

È la figura, interna o esterna all'organizzazione, designata dal datore di lavoro per coordinare il servizio di prevenzione e protezione, con compiti di individuazione dei fattori di rischio, elaborazione delle misure preventive e protettive, e delle procedure di sicurezza. Sarà approfondito nel capitolo 4.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

È la figura eletta o designata dai lavoratori per rappresentarli sui temi della sicurezza, con specifiche prerogative di consultazione, accesso alla documentazione e partecipazione al sistema di prevenzione aziendale. Sarà approfondito nel capitolo 5.

Il medico competente

È il professionista sanitario incaricato di effettuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori, quando prevista in relazione ai rischi specifici dell'attività svolta, e di collaborare alla valutazione dei rischi e alla definizione delle misure di prevenzione. Sarà approfondito nel capitolo 6.

I lavoratori

Sono anch'essi titolari di specifici obblighi di sicurezza, tra cui l'osservanza delle disposizioni impartite, l'utilizzo corretto dei dispositivi di protezione, e la segnalazione tempestiva di eventuali

carenze riscontrate: un sistema di prevenzione efficace richiede il coinvolgimento attivo di tutti i livelli organizzativi, non solo delle figure specialistiche.

Figura	Ruolo di sintesi
Datore di lavoro	Responsabilità primaria dell'organizzazione della sicurezza
RSPP	Coordina il servizio di prevenzione e protezione
RLS	Rappresenta i lavoratori sui temi della sicurezza
Medico competente	Effettua la sorveglianza sanitaria

3. Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)

Il Documento di Valutazione dei Rischi, comunemente indicato con l'acronimo DVR, è il documento cardine dell'intero sistema di prevenzione aziendale: obbligo non delegabile del datore di lavoro, contiene l'esito della valutazione sistematica di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori presenti nell'organizzazione.

Il contenuto obbligatorio del DVR

1. Relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute, con specificazione dei criteri adottati per la valutazione stessa;
2. Indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuale adottati, a seguito della valutazione;
3. Programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
4. Individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere;
5. Indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio.

Le principali categorie di rischio da valutare

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi rilevanti per l'attività specifica svolta, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Rischi da agenti fisici (rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici);
- Rischi da agenti chimici, cancerogeni e mutageni;
- Rischi da agenti biologici;
- Rischi legati alla movimentazione manuale dei carichi e ai disturbi muscolo-scheletrici;
- Rischi da lavoro al videoterminale;
- Rischi di natura organizzativa e correlati allo stress lavoro-correlato, componente il cui rilievo è progressivamente cresciuto nella normativa e nella prassi applicativa più recente;
- Rischi specifici per particolari categorie di lavoratori (lavoratrici in gravidanza, lavoratori minorenni, lavoratori con specifiche condizioni di salute).

L'aggiornamento del DVR

Il DVR non è un documento statico: deve essere rielaborato in occasione di modifiche significative del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro rilevanti ai fini della sicurezza, in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione, o

a seguito di infortuni significativi, o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

Ai fini dell'audit, la data di elaborazione o dell'ultimo aggiornamento del DVR, confrontata con eventuali cambiamenti organizzativi o produttivi intervenuti medio tempore, è uno dei primi elementi da verificare: un DVR datato e mai aggiornato a fronte di significativi cambiamenti aziendali costituisce una carenza di rilievo, anche in assenza di infortuni concretamente verificatisi.

4. Il ruolo dell'RSPP

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) è la figura tecnica designata dal datore di lavoro per coordinare l'intero sistema di prevenzione aziendale, potendo essere una figura interna all'organizzazione (dipendente adeguatamente formato) oppure un consulente esterno, a seconda delle dimensioni e della complessità dell'organizzazione.

I compiti principali dell'RSPP

6. Individuazione e valutazione dei fattori di rischio, in collaborazione con il datore di lavoro per la redazione del DVR;
7. Elaborazione delle misure preventive e protettive e dei sistemi di controllo di tali misure;
8. Elaborazione delle procedure di sicurezza per le diverse attività aziendali;
9. Proposta dei programmi di formazione e informazione dei lavoratori;
10. Partecipazione alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica prevista dalla normativa;
11. Fornitura ai lavoratori delle informazioni relative ai rischi specifici a cui sono esposti.

I requisiti per svolgere il ruolo di RSPP

La normativa richiede requisiti specifici di formazione, differenziati in funzione del settore di attività (classificato per macrocategorie di rischio: basso, medio, alto) e della dimensione dell'organizzazione, oltre a un percorso di aggiornamento periodico obbligatorio. In alcuni casi, per organizzazioni di dimensioni contenute e limitate categorie di rischio, il datore di lavoro può svolgere direttamente il ruolo di RSPP, previa specifica formazione.

RSPP interno o esterno: vantaggi e limiti

	RSPP interno	RSPP esterno
Conoscenza dell'organizzazione	Elevata, per presenza continuativa	Da costruire nel tempo, con visite periodiche
Aggiornamento tecnico-normativo	Richiede investimento formativo continuo	Tipicamente specializzato e costantemente aggiornato
Presenza operativa quotidiana	Costante	Limitata a visite periodiche programmate

Ai fini dell'audit, indipendentemente dalla natura interna o esterna dell'incarico, è sempre opportuno verificare che l'RSPP designato possieda concretamente i requisiti formativi richiesti dalla normativa per la specifica categoria di rischio dell'organizzazione, e che l'attività effettivamente svolta sia coerente e proporzionata rispetto alla complessità dei rischi presenti, non limitandosi a un adempimento puramente formale della nomina.

5. Il ruolo dell'RLS

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è la figura eletta o designata dai lavoratori (o dalle organizzazioni sindacali, secondo le modalità previste) per rappresentarli sui temi della sicurezza sul lavoro, con un ruolo di partecipazione e controllo distinto e complementare rispetto a quello dell'RSPP.

I diritti e le prerogative dell'RLS

- Accesso ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- Consultazione preventiva e tempestiva sulla valutazione dei rischi, sulla designazione di RSPP e addetti alle emergenze, sulla programmazione della formazione;
- Accesso al Documento di Valutazione dei Rischi e alla documentazione aziendale relativa alla sicurezza;
- Formulazione di osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- Partecipazione alla riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi, ove prevista;
- Facoltà di ricorrere alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione adottate non siano idonee a garantire la sicurezza.

La formazione dell'RLS

Anche l'RLS è soggetto a specifici obblighi formativi, differenziati per settore di rischio, con un percorso iniziale e un aggiornamento periodico, analogamente a quanto previsto per l'RSPP, per garantire una preparazione tecnica adeguata a esercitare consapevolmente il proprio ruolo di rappresentanza.

Il rapporto tra RSPP e RLS: complementarità, non sovrapposizione

È importante comprendere che RSPP e RLS non sono figure in competizione, ma complementari: l'RSPP porta competenza tecnica specialistica al servizio del datore di lavoro, mentre l'RLS porta la prospettiva diretta dei lavoratori, spesso più vicina alla realtà operativa quotidiana e alle criticità effettivamente percepite sul campo. Un buon sistema di prevenzione valorizza entrambi i contributi, favorendo un dialogo costruttivo tra le due figure.

Ai fini di un audit sul sistema di prevenzione, la verifica dell'effettivo funzionamento della consultazione dell'RLS — non solo la sua nomina formale, ma la reale partecipazione ai momenti di consultazione previsti dalla legge — è un indicatore importante della maturità complessiva del sistema di gestione della sicurezza di un'organizzazione.

6. La sorveglianza sanitaria e il medico competente

Il medico competente è il professionista, in possesso di specifici titoli e requisiti previsti dalla normativa, incaricato dal datore di lavoro di collaborare alla valutazione dei rischi e di effettuare la sorveglianza sanitaria nei confronti dei lavoratori esposti a rischi per i quali tale sorveglianza è prevista.

Quando è obbligatoria la sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria non è obbligatoria per ogni attività lavorativa in assoluto, ma è correlata alla presenza di specifici rischi individuati in sede di valutazione (ad esempio esposizione a rumore, ad agenti chimici, movimentazione manuale di carichi, lavoro al videoterminale oltre determinate soglie orarie). Il DVR, già illustrato nel capitolo 3, individua le mansioni per cui tale sorveglianza è necessaria.

Le principali attività del medico competente

12. Collaborazione con il datore di lavoro e con il RSPP alla valutazione dei rischi;
13. Programmazione ed effettuazione della sorveglianza sanitaria attraverso visite mediche periodiche;
14. Espressione del giudizio di idoneità (idoneità piena, idoneità con prescrizioni o limitazioni, non idoneità) alla mansione specifica svolta dal lavoratore;
15. Istituzione e aggiornamento di una cartella sanitaria e di rischio per ciascun lavoratore sottoposto a sorveglianza;
16. Comunicazione, in forma aggregata e nel rispetto della riservatezza dei dati sanitari individuali, dei risultati della sorveglianza sanitaria in occasione della riunione periodica.

Il giudizio di idoneità e la sua gestione

Un aspetto particolarmente delicato, anche ai fini del controllo interno, riguarda la corretta gestione dei giudizi di idoneità con prescrizioni o limitazioni: l'organizzazione deve garantire che tali prescrizioni siano effettivamente recepite nell'organizzazione del lavoro del dipendente interessato, aspetto che un audit interno ben condotto dovrebbe sempre verificare, poiché una prescrizione medica non concretamente attuata vanifica, di fatto, la funzione stessa della sorveglianza sanitaria.

Un punto di attenzione per l'auditor

La verifica della coerenza tra le mansioni effettivamente svolte dai lavoratori e le mansioni per cui è stata programmata la sorveglianza sanitaria nel DVR è un controllo importante: cambiamenti organizzativi che espongano lavoratori a nuovi rischi, senza un corrispondente aggiornamento del programma di sorveglianza sanitaria, rappresentano una criticità da segnalare con priorità.

7. Formazione, informazione e addestramento

La normativa distingue, con una terminologia tecnica precisa che è utile conoscere per un corretto controllo, tre concetti distinti ma complementari relativi alla preparazione dei lavoratori sui temi della sicurezza.

La distinzione tra informazione, formazione e addestramento

- **Informazione:** complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi (ad esempio, informare sui rischi specifici a cui il lavoratore è esposto e sulle misure di prevenzione adottate);
- **Formazione:** processo educativo attraverso cui trasferire ai lavoratori conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti, con riguardo ai rischi generali e specifici;
- **Addestramento:** complesso delle attività dirette a far apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro, attraverso un affiancamento pratico sul campo.

La formazione generale e specifica dei lavoratori

La formazione dei lavoratori si articola tipicamente in una parte generale, comune a tutti i settori e riguardante i concetti di rischio, danno, prevenzione e organizzazione del sistema di prevenzione aziendale, e in una parte specifica, differenziata in funzione dei rischi propri della mansione e del settore di appartenenza (classificato, anche in questo caso, per livello di rischio: basso, medio, alto).

La formazione dei preposti e dei dirigenti

Oltre alla formazione generale dei lavoratori, la normativa prevede specifici percorsi formativi, con contenuti e durate differenziate, per i preposti (con un focus particolare sull'esercizio concreto della vigilanza sul campo) e per i dirigenti, coerentemente con le rispettive responsabilità nel sistema di prevenzione già illustrato nel capitolo 2.

Il registro della formazione e la sua verifica

Un buon sistema documentale di gestione della sicurezza dovrebbe prevedere un registro strutturato della formazione erogata a ciascun lavoratore, con indicazione delle date, dei contenuti, della durata e degli attestati rilasciati, che rappresenta uno degli oggetti principali di verifica in qualunque audit sulla sicurezza sul lavoro, coerentemente con i principi di documentazione già illustrati nella Dispensa 1.

Un controllo tipico e particolarmente efficace consiste nel selezionare un campione di lavoratori, verificando per ciascuno la coerenza tra la mansione effettivamente svolta e la formazione specifica ricevuta e documentata: discrepanze in questo ambito sono tra le

carenze più frequentemente riscontrate nelle verifiche ispettive in materia di sicurezza sul lavoro.

8. La gestione delle emergenze

Il sistema di prevenzione aziendale deve prevedere, oltre alle misure di prevenzione ordinaria già illustrate, adeguate procedure di gestione delle emergenze, per fronteggiare eventi imprevisti che possano mettere a rischio la sicurezza dei lavoratori (incendi, evacuazioni, primo soccorso, altre situazioni di emergenza specifiche dell'attività svolta).

Gli addetti alle emergenze

Il datore di lavoro designa, tra i lavoratori, gli addetti al servizio di prevenzione incendi, evacuazione e primo soccorso, adeguatamente formati attraverso specifici corsi (differenziati per livello di rischio dell'attività, in modo analogo a quanto già visto per RSPP e formazione generale), e dotati delle attrezzature necessarie per intervenire tempestivamente in caso di necessità.

Il piano di emergenza ed evacuazione

Le organizzazioni di maggiori dimensioni, o soggette a specifici obblighi normativi in materia di prevenzione incendi, devono predisporre un piano di emergenza ed evacuazione, che definisce le procedure da seguire in caso di emergenza, le vie di fuga, i punti di raccolta, e le responsabilità specifiche di ciascun addetto designato.

Le prove di evacuazione

La normativa prevede l'effettuazione periodica di prove di evacuazione, finalizzate a verificare concretamente l'efficacia delle procedure previste e la preparazione dei lavoratori, individuando eventuali criticità (ad esempio vie di fuga ostruite, tempi di evacuazione superiori alle attese, difficoltà di coordinamento) da correggere prima che si presenti un'emergenza reale.

Un collegamento con la logica generale dell'audit

Le prove di evacuazione rappresentano, a tutti gli effetti, una forma di audit operativo sul campo: testano concretamente l'efficacia di una procedura documentata, secondo la stessa logica già illustrata nella Dispensa 1 a proposito della necessità di verificare l'effettiva applicazione pratica delle procedure, non limitandosi al solo esame della loro correttezza formale sulla carta.

9. L'audit documentale e ispettivo in materia di sicurezza

Concludiamo la parte teorica illustrando come costruire concretamente un audit sul sistema di prevenzione aziendale, integrando tutti gli elementi presentati nei capitoli precedenti.

Le principali aree di verifica documentale

17. Aggiornamento e completezza del Documento di Valutazione dei Rischi;
18. Regolarità delle nomine (RSPP, addetti alle emergenze, medico competente ove previsto) e coerenza dei relativi requisiti formativi;
19. Completezza del registro della formazione dei lavoratori, con verifica a campione della coerenza tra mansioni e formazione ricevuta;
20. Regolarità della sorveglianza sanitaria, ove prevista, e corretta gestione dei giudizi di idoneità;
21. Esistenza e aggiornamento del piano di emergenza ed evacuazione, con evidenza delle prove periodiche effettuate;
22. Verbali delle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dei rischi, ove previste.

Le principali verifiche sul campo

- Osservazione diretta dell'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale da parte dei lavoratori;
- Verifica dello stato di manutenzione delle attrezzature e degli impianti;
- Controllo della segnaletica di sicurezza e della praticabilità delle vie di fuga;
- Interviste ai lavoratori sulla conoscenza delle procedure di emergenza e dei rischi specifici della propria mansione, secondo le tecniche di intervista già illustrate nella Dispensa 8.

Un approccio risk-based anche in questo ambito

Coerentemente con quanto già più volte illustrato in questo percorso, un programma di audit sulla sicurezza dovrebbe concentrare le proprie risorse sulle aree a maggior rischio, individuate sia sulla base della classificazione settoriale di rischio già richiamata a proposito di RSPP e formazione, sia sulla base dello storico infortunistico specifico dell'organizzazione (approfondito nel prossimo capitolo).

Un audit in materia di sicurezza sul lavoro condiviso con RSPP e RLS, anziché condotto in modo isolato dalla sola funzione di controllo interno, tende a produrre risultati più efficaci: il coinvolgimento di queste figure, portatrici di competenze e prospettive complementari già illustrate nei capitoli precedenti, arricchisce significativamente la qualità delle verifiche condotte.

10. Infortuni, near miss e azioni correttive

Un sistema di prevenzione maturo non si limita a reagire agli infortuni verificatisi, ma sviluppa la capacità di apprendere anche dai near miss (quasi-infortuni), eventi che avrebbero potuto causare un danno ma che, per circostanze fortuite, non lo hanno causato.

Perché i near miss sono così importanti

Un principio consolidato nella letteratura sulla sicurezza (spesso rappresentato attraverso la cosiddetta piramide di Heinrich) evidenzia come, per ogni infortunio grave, esista un numero molto più elevato di eventi minori e di near miss riconducibili alle stesse cause profonde: un sistema di prevenzione che raccoglie e analizza sistematicamente i near miss può quindi intervenire preventivamente, prima che si verifichi un infortunio realmente grave.

Come si struttura un sistema di raccolta e analisi dei near miss

23. Predisposizione di un canale semplice e accessibile per la segnalazione, da parte di qualunque lavoratore, di eventi near miss osservati;
24. Analisi sistematica delle cause profonde (root cause analysis) di ciascun evento segnalato, andando oltre la causa apparente immediata;
25. Definizione di azioni correttive mirate, secondo lo schema già illustrato nella Dispensa 1 a proposito del follow-up di audit;
26. Comunicazione periodica, in forma aggregata, degli esiti dell'analisi a tutti i lavoratori, per rafforzare la cultura della sicurezza e incoraggiare la segnalazione spontanea di futuri eventi.

L'indagine sugli infortuni

Quando si verifica un infortunio, un'indagine ben condotta non dovrebbe limitarsi a individuare un singolo responsabile, ma ricostruire l'intera catena di fattori che lo hanno reso possibile (fattori tecnici, organizzativi, procedurali, formativi), secondo un approccio sistemico coerente con la logica del modello COSO sul controllo interno già richiamata nella Dispensa 1: raramente un infortunio grave deriva da un'unica causa isolata, più spesso è il risultato del concorso di più fattori, alcuni dei quali risalenti nel tempo.

Un'organizzazione che coltiva una cultura della sicurezza realmente aperta alla segnalazione, anche dei propri errori e quasi-errori, senza un clima di colpevolizzazione sistematica, costruisce nel tempo un sistema di prevenzione molto più robusto rispetto a un'organizzazione in cui i lavoratori temono conseguenze personali dalla segnalazione di un near miss, e per questo tendono a non segnalarlo affatto.

11. Caso pratico guidato

Concludiamo la parte teorica con un caso pratico semplificato, che applica gli strumenti presentati in questa dispensa.

Il contesto

Un'azienda di logistica con un magazzino automatizzato, dopo un incremento del personale legato all'espansione dell'attività, decide di sottoporre il proprio sistema di prevenzione a un audit interno completo, in vista anche di una possibile futura certificazione ISO 45001 già accennata nella Dispensa 8.

Passo 1 — Verifica del DVR

L'auditor riscontra che il DVR, sebbene formalmente aggiornato in data recente, non riflette pienamente l'introduzione di nuove attrezzature di movimentazione automatizzata avvenuta negli ultimi mesi, con conseguente rischio non adeguatamente valutato relativo all'interazione uomo-macchina nelle nuove aree del magazzino.

Passo 2 — Verifica della formazione

Dall'esame a campione dei registri di formazione emerge che il personale neoassunto, impiegato proprio nelle nuove aree automatizzate, ha ricevuto la formazione generale e specifica di base, ma non risulta ancora completato l'addestramento pratico specifico sulle nuove attrezzature, pur essendo già operativo su di esse.

Passo 3 — Analisi dei near miss recenti

L'esame del registro dei near miss, introdotto solo recentemente dall'azienda, rivela due segnalazioni relative a situazioni di quasi-collisione tra operatori e sistemi di movimentazione automatizzata nelle stesse aree, non ancora oggetto di un'analisi delle cause approfondita da parte dell'RSPP.

Passo 4 — Coinvolgimento di RSPP e RLS

L'auditor condivide le criticità riscontrate con l'RSPP e con l'RLS aziendale, raccogliendo anche la prospettiva diretta di quest'ultimo sulle difficoltà operative percepite dai lavoratori nelle nuove aree, elemento che arricchisce significativamente l'analisi rispetto alla sola documentazione formale.

Passo 5 — Azioni correttive e follow-up

Viene definito un piano di azioni correttive che prevede: l'aggiornamento del DVR con specifica valutazione dei rischi da interazione uomo-macchina nelle nuove aree, il completamento prioritario dell'addestramento specifico mancante per il personale già operativo, e un'analisi

strutturata delle cause dei near miss segnalati, con eventuali misure di segregazione fisica aggiuntive tra aree di movimentazione automatizzata e percorsi pedonali.

Che cosa insegna questo caso

Il caso dimostra come un audit ben condotto, che integri verifica documentale, esame a campione e coinvolgimento diretto di RSPP e RLS, sia in grado di anticipare situazioni di rischio concreto — in questo caso, un possibile infortunio da interazione uomo-macchina — prima che si traducano in un evento dannoso, confermando il valore preventivo, e non solo formale, di un sistema di audit interno ben strutturato.

12. Glossario dei termini chiave

Come per le dispense precedenti del percorso, riportiamo un glossario di sintesi dei principali termini tecnici introdotti.

DVR	Documento di Valutazione dei Rischi, documento cardine del sistema di prevenzione aziendale, obbligo non delegabile del datore di lavoro.
RSPP	Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, figura tecnica che coordina il sistema di prevenzione aziendale.
RLS	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, figura eletta o designata dai lavoratori con funzioni di consultazione e controllo.
Medico competente	Professionista sanitario incaricato di effettuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori esposti a specifici rischi.
Sorveglianza sanitaria	Insieme degli atti medici finalizzati alla tutela della salute dei lavoratori esposti a specifici rischi individuati dal DVR.
Near miss (quasi-infortunio)	Evento che avrebbe potuto causare un danno ma che, per circostanze fortuite, non lo ha causato.
Addestramento	Attività dirette a far apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature e le procedure di lavoro, attraverso affiancamento pratico.
Piano di emergenza ed evacuazione	Documento che definisce procedure, vie di fuga e responsabilità in caso di emergenza.

13. Checklist finale e autoverifica

Come nelle dispense precedenti, dedichiamo un momento all'autoverifica personale prima di proseguire il percorso.

Domande di autoverifica

27. Sapresti elencare le principali figure del sistema di prevenzione previsto dal D.Lgs. 81/2008?
28. Ricordi il contenuto obbligatorio del Documento di Valutazione dei Rischi?
29. Sapresti spiegare la differenza tra informazione, formazione e addestramento?
30. Ricordi le principali prerogative dell'RLS?
31. Sapresti spiegare perché i near miss sono importanti per la prevenzione, anche in assenza di infortuni effettivi?
32. Ricordi le principali aree di verifica documentale in un audit sulla sicurezza sul lavoro?

Come procedere

Se le risposte sono arrivate con sicurezza, si può proseguire con la Dispensa 10, dedicata all'Audit per Agenzie Immobiliari e Property Management. In caso di incertezza, si consiglia di rileggere i capitoli corrispondenti, in particolare quelli relativi al DVR e alla formazione.

14. Riferimenti e risorse aggiornate al 2026

Per approfondimenti autonomi, si segnalano le principali fonti normative di riferimento citate in questa dispensa:

- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni — Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro;
- Accordi Stato-Regioni relativi alla formazione dei lavoratori, dei dirigenti, dei preposti, degli RSPP/ASPP e degli RLS;
- Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) — documentazione tecnica e statistiche infortunistiche;
- Norma ISO 45001, per l'integrazione con un sistema di gestione certificato (si veda la Dispensa 8).

Chiusura della Dispensa 9

Con questa dispensa prosegue il modulo settoriale del percorso, approfondendo un ambito normativo di primaria importanza per la sicurezza dei lavoratori. Le dispense successive proseguiranno l'esplorazione di altri contesti settoriali specifici del percorso.

Marco Consiglio

Formatore e Course Director — 2026