

Guida essenziale alla salute e alla sicurezza sul lavoro (Work Health and Safety - WHS) per le organizzazioni che si avvalgono di volontari

This resource kit was developed by Safe Work Australia in conjunction with the Department of Prime Minister and Cabinet Not-for-Profit Reform Council working group. The Working Group was comprised of representatives from peak volunteer organisations:

- Volunteering SA & NT
- Uniting Care Australia
- Anglicare Australia
- The Smith Family
- The Red Cross
- Scouts Australia
- Surf Life Saving Australia, and
- The Australian Sports Commission.

Safe Work Australia acknowledges the contribution of the working group in the development of this important resource for volunteers and the vital role volunteers play in communities around Australia.

ISBN 978-0-642-78557-2 [PDF]



Creative Commons

This copyright work is licensed under a Creative Commons Attribution-Noncommercial 3.0 Australia licence. To view a copy of this licence, visit

<http://creativecommons.org>

In essence, you are free to copy, communicate and adapt the work for non commercial purposes, as long as you attribute the work to Safe Work Australia and abide by the other licence terms.

Indice

1	Introduzione	4
2	Chi ha degli obblighi in base alle leggi WHS?	6
3	Che cosa deve fare la vostra organizzazione?	10
4	Che cosa devono fare i volontari?	15
5	Obblighi dei responsabili	16
6	Attività di volontariato da casa	18
7	Organizzazioni di volontariato dei servizi di pronto intervento	19
8	Bullismo, molestie e discriminazioni	21
9	Altre leggi	22
10	Lista di controllo per le organizzazioni di volontariato	24

1 Introduzione

Tutti hanno diritto alla sicurezza sul lavoro, anche chi presta un lavoro volontario. I volontari rivestono un ruolo fondamentale all'interno delle comunità in tutta l'Australia, offrendo un contributo significativo attraverso il lavoro non retribuito svolto quotidianamente presso diverse organizzazioni.

Questa guida fornisce informazioni utili a tutti coloro che gestiscono un'azienda o un'iniziativa imprenditoriale illustrando come le nuove leggi sulla tutela della salute e la sicurezza sul lavoro (WHS) si applichino alle organizzazioni che utilizzano volontari, e spiegando i loro diritti e obblighi di legge. La guida inoltre delinea gli obblighi fondamentali per le organizzazioni che assumono dipendenti e utilizzano volontari in base alla legge WHS e spiega come adempiere a tali obblighi. La presente guida rimanda inoltre ad altre risorse utili che le organizzazioni possono utilizzare per riuscire meglio a capire e poter adempiere ai loro obblighi relativi alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Questa guida fa parte di un kit di risorse che include anche una guida separata rivolta ai lavoratori volontari – Guida essenziale per i volontari.

Armonizzazione delle leggi per la salute e la sicurezza sul lavoro

Il 1° gennaio 2012 l'Australian Capital Territory, il New South Wales, il Queensland, il Northern Territory e il Commonwealth hanno armonizzato le leggi WHS. Ciò significa che in tali giurisdizioni coloro che gestiscono un'azienda o un'iniziativa imprenditoriale (organizzazioni) e i lavoratori, compresi i volontari, sono tutelati dalle stesse leggi WHS. La Tasmania implementerà le stesse leggi WHS il 1° gennaio 2013.

A prescindere dalla giurisdizione in cui svolgete la vostra attività, le informazioni contenute in questa guida vi aiuteranno a capire i diritti e gli obblighi della vostra organizzazione nei confronti dei volontari in base alle leggi WHS.

Se la vostra azienda o attività imprenditoriale soddisfa già i requisiti per la salute e la sicurezza sul lavoro previsti nella vostra circoscrizione, benissimo! Continuate così – la vostra organizzazione è sulla strada giusta.

Parole chiave usate in questa guida

Alcune delle parole usate in questa guida hanno un significato specifico in base alla normativa WHS. Un elenco di questi termini e dei loro significati è fornito di seguito.

<i>Parola chiave</i>	<i>Significato</i>
Persona che gestisce un'azienda o un'iniziativa imprenditoriale (PCBU)	La persona che gestisce un'azienda o un'iniziativa imprenditoriale (PCBU) è il principale titolare degli obblighi in base alla legge WHS. Si tratta generalmente del datore di lavoro e può essere una società di persone, una società di capitali, un ente o associazione priva di personalità giuridica, una ditta individuale, un ufficio governativo o un'autorità legale. Un'organizzazione di volontariato è una PCBU se assume uno o più lavoratori retribuiti. In questa guida 'organizzazione' è il termine utilizzato per indicare una PCBU.

<i>Parola chiave</i>	<i>Significato</i>
Ragionevole cura	Questo termine definisce gli standard di cura che i lavoratori, inclusi i volontari, devono soddisfare e significa fare ciò che una persona farebbe ragionevolmente nelle stesse circostanze tenendo conto di fattori quali: • l'esperienza • il ruolo • le capacità e le risorse a disposizione • le qualifiche • le informazioni di cui si dispone, e • le conseguenze per la salute e la sicurezza in caso di inadempienza in quelle determinate circostanze.
Ragionevolmente praticabile	Questo termine viene usato per qualificare o limitare alcuni degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Nel campo della salute e sicurezza sul lavoro, se qualcosa è ragionevolmente praticabile significa che è, o è stato in un certo momento, ragionevolmente fattibile, considerando: • la probabilità che il pericolo o rischio in questione si verifichi • l'entità del danno che potrebbe risultare dal pericolo o dal rischio • ciò che la persona sa o dovrebbe ragionevolmente sapere, riguardo il pericolo o rischio, e i modi per eliminare o ridurre al minimo il rischio • la disponibilità e idoneità dei modi per eliminare o ridurre al minimo il rischio, e • il costo per eliminare o ridurre al minimo il rischio.
Volontario	Una persona che lavora senza retribuzione o ricompensa per una PCBU.
Associazione di volontariato	Un gruppo di persone che lavora insieme per uno o più scopi comunitari senza avvalersi di dipendenti retribuiti. Le leggi WHS non si riferiscono alle associazioni di volontariato.
Lavoratore	Per lavoratore si intende qualsiasi persona che effettui dei lavori per una PCBU in qualsiasi capacità, compreso come volontario.

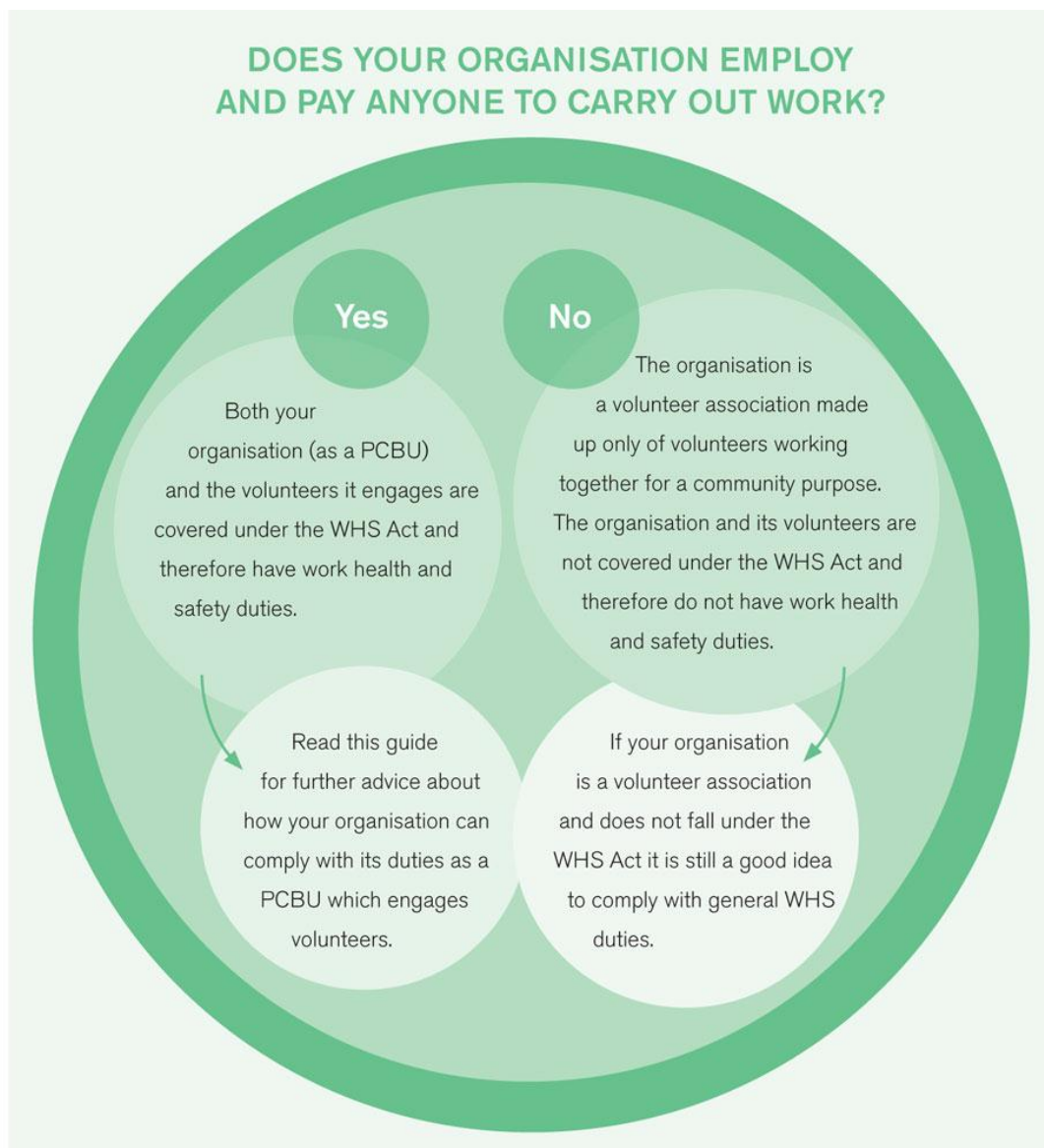
2 Chi ha degli obblighi in base alle leggi WHS?

Organizzazioni

L'armonizzazione delle leggi WHS richiede che le organizzazioni che assumono lavoratori retribuiti garantiscano, per quanto ragionevolmente praticabile, la salute e la sicurezza fisica e mentale dei lavoratori, compresi i volontari.

Le nuove leggi WHS richiedono che la maggior parte delle organizzazioni rispettino specifici doveri, tuttavia le *associazioni di volontariato* — organizzazioni che non hanno dipendenti retribuiti — sono esentate da tali obblighi.

Utilizzate il seguente diagramma per capire se la vostra organizzazione ha degli obblighi in materia di salute e sicurezza.



I doveri attribuiti dalla legislazione generale e dal diritto consuetudinario alle organizzazioni che utilizzano volontari sono ben consolidati. Le corti australiane riconoscono da tempo ai volontari il godimento del diritto generale di cura e diligenza da parte delle persone e delle organizzazioni che essi aiutano. Per questo motivo anche se la vostra organizzazione è un'associazione di

volontariato e dunque non rientra nell'ambito della legge WHS, è comunque una buona idea adempiere agli obblighi generali per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Lo sapevate?

L'esistenza di obblighi verso i volontari non è una cosa completamente nuova. Nel Queensland, Northern Territory, South Australia e Australian Capital Territory le precedenti leggi sulla salute e la sicurezza occupazionale richiedevano specificamente che la salute e la sicurezza dei volontari fosse tutelata. In altre giurisdizioni i datori di lavoro avevano l'obbligo di tutelare le persone che si trovassero sul luogo di lavoro, compresi volontari e visitatori.

Organizzazioni con gruppi o divisioni locali

Un'organizzazione può consistere di un organismo nazionale con gruppi o divisioni statali e locali. L'ente nazionale sarà una PCBU se assume lavoratori retribuiti. Un gruppo o divisione statale o locale dell'organizzazione può essere a sua volta una PCBU se viene riconosciuto come entità distinta che assume lavoratori retribuiti, anche se si tratta di un'associazione priva di personalità giuridica.

Se un gruppo o divisione statale o locale è identificato come PCBU avrà degli obblighi in materia di salute e sicurezza verso i propri volontari, a meno che non sia classificato come associazione di volontariato. Le associazioni di volontariato sono escluse perché sono interamente costituite da volontari che lavorano con lo stesso obiettivo comunitario e quindi non hanno gli obblighi delle PCBU.

L'organismo nazionale, che è una PCBU in quanto impiega lavoratori retribuiti, ha degli obblighi verso tutti i lavoratori, compresi i volontari dei gruppi statali o locali che sono associazioni di volontariato. Questo perché il lavoro di questi volontari è diretto o influenzato dall'organismo nazionale. Allo stesso modo se la divisione statale è una PCBU (nel senso che impiega lavoratori retribuiti), anche questa ha degli obblighi verso i volontari dei gruppi locali nella misura in cui essa dirige o influenzi il lavoro che viene eseguito. Gli obblighi nei confronti dei volontari locali sono condizionati da ciò che è ragionevolmente praticabile per l'organismo nazionale o divisione statale o da ciò che può ragionevolmente essere fatto.

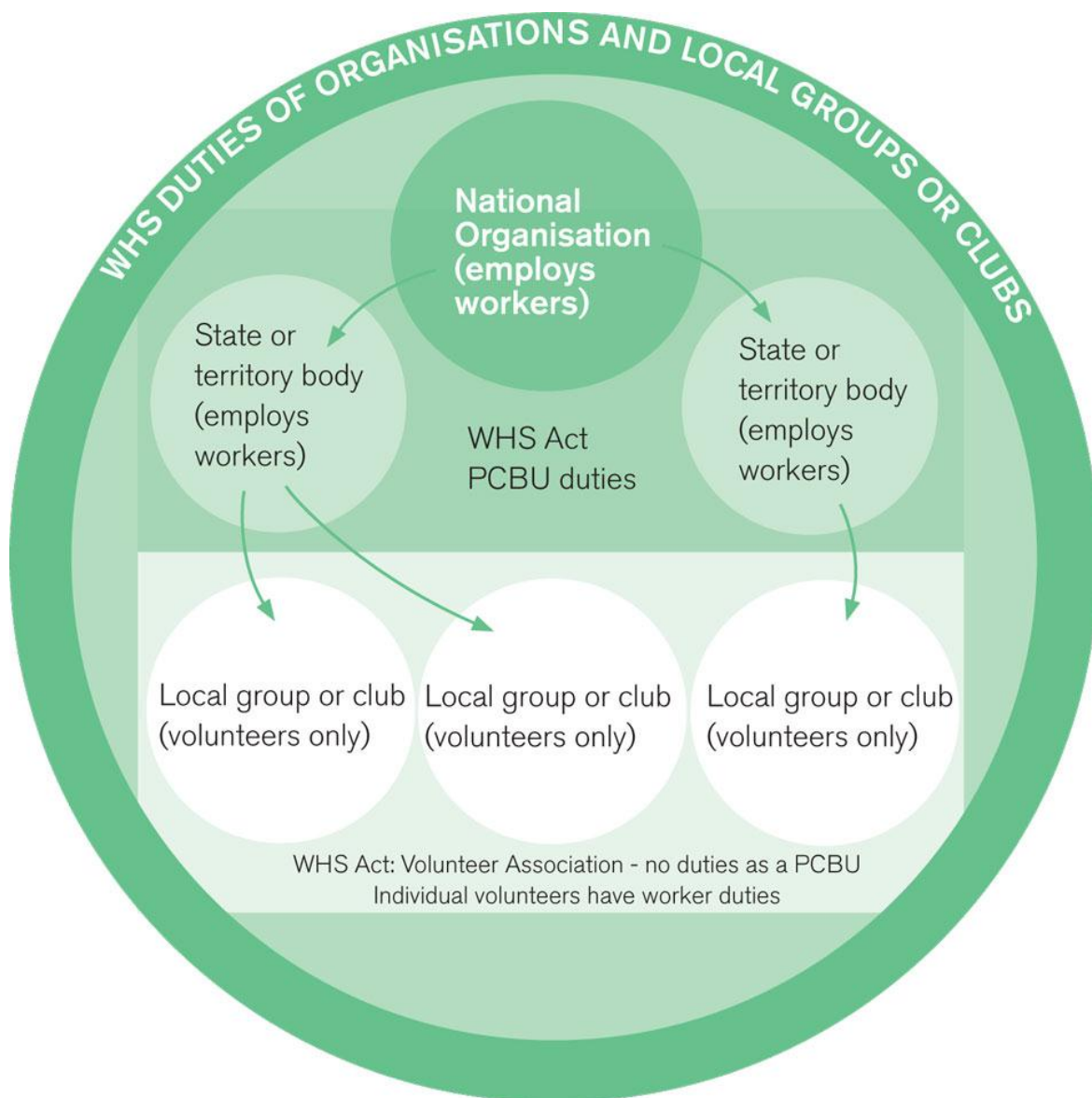
La misura in cui il titolare di un dovere possa controllare o influenzare un particolare aspetto o le azioni di un'altra persona può essere importante per valutare cosa ci si possa ragionevolmente aspettare che il titolare del dovere faccia per tutelare la salute e la sicurezza dei volontari che lavorano per un gruppo locale dell'organizzazione.

Per esempio, l'organismo nazionale o la divisione statale potrebbero esercitare il proprio obbligo di tutelare la salute e la sicurezza dei propri lavoratori nei seguenti modi:

- garantendo la distribuzione di norme e procedure per la salute e la sicurezza sul lavoro a tutte le divisioni o gruppi in relazione a una serie di materie
- sviluppando processi per garantire che ci sia consultazione tra l'organismo nazionale e i gruppi o divisioni statali e locali.

Quello che è ragionevolmente praticabile per una PCBU per garantire la salute e la sicurezza dei propri lavoratori, compresi i volontari, varia a seconda della struttura specifica e delle circostanze di ciascuna organizzazione.

Il diagramma seguente illustra come funzionano questi obblighi.



La legge WHS prevede che nel caso in cui più di una persona, in questo caso più di una PCBU, abbia un obbligo in relazione ad uno stesso problema, ognuno conserva la propria responsabilità sulla questione e deve adempiere al proprio obbligo per quanto possa influire sul problema e controllarlo.

In questi casi ogni persona titolare di un obbligo deve, per quanto ragionevolmente praticabile, consultare, cooperare e coordinare le attività con tutti gli altri soggetti che hanno un obbligo relativamente allo stesso problema.

È necessario accertarsi che i propri obblighi di PCBU vengano adempiuti anche se ci sono altre persone che hanno il dovere di farlo. È possibile adempiere ai propri obblighi anche senza prendere provvedimenti personalmente, ma facendo in modo e controllando che lo faccia un'altra persona.

Parlare, cooperare e coordinare le attività con le altre persone coinvolte renderà più attendibile il controllo dei rischi e aiuterà ogni principale responsabile ad adempiere al proprio obbligo. Inoltre può migliorare l'efficienza delle misure in materia di salute e sicurezza.

Poiché i volontari a livello di gruppo o associazione sono lavoratori coperti dalla PCBU, a livello nazionale o statale hanno anche degli obblighi ai sensi della legge WHS.

Le leggi WHS e il lavoro

Soltanto le attività di *lavoro* sono coperte dalle leggi WHS. Le attività di natura esclusivamente domestica, sociale, ricreativa o privata non sono incluse. Che un'attività venga considerata lavoro può dipendere da circostanze specifiche. I seguenti criteri possono aiutarvi a stabilire se un'attività è *lavoro* secondo la legge WHS:

- l'attività include sforzo fisico o mentale o l'applicazione di abilità particolari per il beneficio di un'altra persona o per se stessi (se lavorate in proprio), sia a titolo gratuito che a pagamento
- attività che normalmente sarebbero retribuite possono essere considerate lavoro
- attività che fanno parte di un processo o progetto continuativo possono essere considerate lavoro se alcune delle attività sono retribuite
- un'attività può più facilmente essere considerata lavoro se nel suo svolgimento chi la esegue è diretto o controllato da un'altra persona
- progetti formali, strutturati o complessi possono essere considerati più facilmente lavoro che attività specifiche o non organizzate.

L'attività può essere *lavoro* anche se uno o più dei criteri sono assenti o di minore importanza.

- Esempi di attività che non sono considerate lavoro includono:
 - giocare a rincorrersi con i bambini in qualità di leader dei volontari
 - insegnare a un gruppo di bambini ad accendere un falò in modo sicuro, oppure
 - guidare escursioni a piedi con un gruppo di giovani durante il fine settimana.

Esempi di attività che possono essere considerate lavoro includono:

- manutenzione di cose necessarie per realizzare il lavoro di un'organizzazione, ad esempio lavori di manutenzione della sala dove si incontra un gruppo di volontari
- attività che vengono normalmente retribuite ma che nella vostra organizzazione vengono svolte da un volontario, come ad esempio accompagnare gli utenti in macchina ad un appuntamento

*Per maggiori informazioni su cos'è e cosa non è '*lavoro*' in base alla legge WHS, consultate [Linee guida interpretative: il significato di 'persona che conduce un'azienda o iniziativa imprenditoriale'](#) di Safe Work Australia

Volontari

In base alla legge WHS il volontario è una persona che lavora per un'organizzazione senza ricevere una retribuzione o ricompensa monetaria (ma potrebbe ricevere il rimborso delle spese sostenute per le attività prestate). La legge considera i volontari come lavoratori, e per questo la vostra organizzazione deve offrire loro la stessa protezione che fornisce ai lavoratori retribuiti.

Come lavoratore, in base alla legge WHS, il volontario ha anche dei doveri (vedi Capitolo 4). Un volontario può anche ricoprire il ruolo di dirigente di un'azienda o di un'iniziativa imprenditoriale e avere il dovere della dovuta diligenza in base alla legge WHS (vedi Capitolo 5).

3 Che cosa deve fare la vostra organizzazione?

Se la legge WHS è applicabile alla vostra organizzazione, la stessa deve garantire, per quanto ragionevolmente praticabile, la salute e la sicurezza di tutti i propri lavoratori, inclusi i volontari. Ciò significa che l'organizzazione deve fornire ai volontari la stessa protezione che offre ai lavoratori retribuiti. Tale tutela interessa la sicurezza fisica e mentale di tutti i lavoratori, inclusi i volontari.

Tale obbligo fondamentale per un'organizzazione è limitato dal 'per quanto ragionevolmente praticabile', che significa che l'organizzazione non è tenuta a garantire che il danno non abbia luogo, ma deve fare ciò che sia ragionevolmente possibile per garantire salute e sicurezza. Se l'organizzazione è gestita da volontari, questo fattore sarà preso in considerazione per determinare ciò che è ragionevolmente praticabile per l'organizzazione in ogni data circostanza.

Altri fattori che saranno presi in considerazione per determinare ciò che l'organizzazione deve fare per tutelare i lavoratori, inclusi i volontari, sono:

- il tipo di attività o iniziativa imprenditoriale
- il tipo di lavoro svolto dall'organizzazione
- la natura dei rischi associati a quel lavoro e la probabilità di infortuni e malattie
- quello che si può fare per eliminare o ridurre al minimo questi rischi, e
- il luogo o l'ambiente dove viene svolta l'attività.

L'obbligo fondamentale di un'organizzazione include garantire, per quanto ragionevolmente praticabile:

- la predisposizione e il mantenimento di un ambiente di lavoro privo di rischi per la salute e la sicurezza
- la fornitura e la manutenzione di impianti e strutture sicure e di sistemi di lavoro sicuri
- la sicurezza nell'utilizzo, il trattamento e la conservazione di impianti, strutture e sostanze
- la presenza di servizi adeguati per il benessere sul lavoro dei lavoratori, inclusi i volontari (ad es. toilette, servizi di pronto soccorso)
- la disponibilità di informazioni, formazione, istruzioni o supervisione necessari per tutelare tutte le persone dai rischi per la salute e la sicurezza derivanti dal lavoro.

Gestione dei rischi alla salute e alla sicurezza

Un ambiente di lavoro sicuro e sano non è frutto del caso o di supposizioni. Bisogna pensare a quello che potrebbe non funzionare sul posto di lavoro e alle conseguenze che ciò potrebbe comportare. Quindi è necessario fare tutto il possibile - tutto ciò che è ragionevolmente praticabile - per eliminare o ridurre al minimo i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'attività svolta dall'organizzazione.

Il processo di eliminazione o riduzione al minimo dei rischi per la salute e la sicurezza è definito gestione del rischio e prevede quattro fasi:

1. *identificazione dei pericoli* – individuare cosa potrebbe causare danni
2. *valutazione dei rischi se necessaria* – comprendere la natura del danno che potrebbe essere causato dal pericolo, la sua gravità e la probabilità che si verifichi

3. *controllo dei rischi* – implementare, per quanto ragionevolmente praticabile, le più efficaci misure di controllo, in date circostanze, e
4. *verifica delle misure di controllo* – per garantire che funzionino come previsto.

Per ulteriori informazioni consultate [Codice di procedura: come gestire i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro](#).

Fornire informazioni, formazione e istruzioni ai volontari

I lavoratori volontari devono essere provvisti di informazioni, formazione ed istruzioni o supervisione in modo da poter svolgere il proprio lavoro in modo sicuro. La formazione e le informazioni devono essere adattate al tipo di lavoro e al luogo dove viene svolto.

In tema di salute e sicurezza

La legge WHS dispone che le organizzazioni consultino i lavoratori, inclusi i volontari, per quanto ragionevolmente praticabile, in relazione a questioni di salute e sicurezza sul lavoro che li riguardano.

Parlare con i volontari e gli altri lavoratori è un buon modo per garantire che contribuiscano all'identificazione dei pericoli e alla valutazione e al controllo dei rischi che affrontano nello svolgimento del proprio lavoro.

Lo scopo della consultazione è quello di garantire che i volontari abbiano la possibilità di fornire idee su come svolgere il proprio lavoro in modo sicuro. L'organizzazione deve prendere in considerazione i suggerimenti dei volontari quando assume decisioni riguardo alla sicurezza sul posto di lavoro. Le discussioni sulla salute e la sicurezza sul lavoro possono avvenire in vari modi; non esiste 'un modo giusto' per parlare di salute e sicurezza sul lavoro e il modo in cui lo farà la vostra organizzazione dipende da fattori quali:

- la natura e le dimensioni dell'organizzazione
- il tipo di lavoro svolto, e
- l'attuale configurazione degli impegni dei lavoratori, inclusi i volontari.

Trovare il giusto regime consultivo

In alcuni posti di lavoro possono essere necessari vari metodi di consultazione per soddisfare le diverse tipologie di lavoratori e situazioni di lavoro all'interno dell'organizzazione. Ad esempio, se in un'organizzazione lavorano diverse persone a tempo pieno, si potranno stabilire delle soluzioni strutturate come una commissione per la salute e la sicurezza. Un'organizzazione potrebbe anche impiegare imprenditori autonomi, lavoratori "in affitto" o volontari per svolgere compiti specifici. In questi casi discussioni informali su temi specifici in materia di salute e sicurezza pertinenti al compito da svolgere possono essere il metodo di consultazione più adatto.

Se la vostra organizzazione ha già stabilito dei modi per discutere di salute e sicurezza sul lavoro con i lavoratori, inclusi i volontari, in base alla legge WHS potete continuare a seguire le procedure esistenti purchè l'organizzazione e i lavoratori, inclusi i volontari, ne siano soddisfatti. I modi in cui la vostra organizzazione può consultarsi con i volontari includono:

- l'invio di circolari periodiche per posta o e-mail con notizie, informazioni e aggiornamenti sulla salute e la sicurezza sul lavoro

- l'aggiornamento regolare della sezione volontari nelle bacheche o del sito web con informazioni che includano le più recenti norme e procedure per la sicurezza sul lavoro
- la creazione di una casella di posta elettronica dove i lavoratori, inclusi i volontari, possano inviare suggerimenti su come lavorare in modo sicuro e altri argomenti
- l'organizzazione di riunioni periodiche per discutere con i volontari del lavoro che svolgono e dei modi per svolgerlo in maniera sicura
- brevi colloqui informali per discutere di temi specifici in materia di salute e sicurezza attinenti alle attività assegnate, e
- tramite i Rappresentanti per la salute e la sicurezza (Health and Safety Representatives - HSR), se richiesto dai lavoratori.

Se la vostra organizzazione adotta già dei metodi per consultare i lavoratori, inclusi i volontari, in materia di salute e sicurezza e tutti sono soddisfatti, benissimo! L'organizzazione può continuare ad utilizzare gli stessi metodi.

Rappresentanti per la salute e la sicurezza

La figura del rappresentante per la salute e la sicurezza (Health and Safety Representative - HSR) consente ai lavoratori di essere rappresentati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La nomina di un HSR non è obbligatoria, e un HSR non deve necessariamente intraprendere un percorso di formazione. Un HSR privo di formazione specifica può esercitare la maggior parte delle facoltà, tranne quella di ordinare l'abbandono di attività pericolose o emettere avvisi di miglioramento provvisorio (Provisional Improvement Notices - PIN).

L'organizzazione deve agevolare l'elezione di un HSR se uno o più lavoratori, retribuiti o volontari, richiedono che venga eletto un HSR per rappresentarli nelle questioni relative alla salute e alla sicurezza. Per garantire la miglior rappresentanza dei lavoratori, gli HSR vengono eletti in rappresentanza di specifici gruppi di lavoro che devono essere stabiliti prima dell'elezione. È anche possibile l'intervento di un regolatore per la salute e la sicurezza sul lavoro nel caso in cui non si riesca a raggiungere un accordo. Il regolatore può anche stabilire che in una determinata situazione l'elezione di un HSR non sia appropriata.

Comitati per la salute e la sicurezza

I comitati per la salute e la sicurezza (Health and Safety Committee - HSC) rappresentano un altro strumento per facilitare la consultazione all'interno di organizzazioni di grandi dimensioni. L'istituzione di un HSC non è obbligatoria, ma deve essere attuata entro due mesi da una richiesta da parte di un HSR o di cinque o più lavoratori, che possono essere anche volontari. Un'organizzazione può istituire un HSC anche senza una richiesta da parte dei lavoratori.

Il comitato per la salute e la sicurezza può contribuire all'elaborazione delle norme e procedure per la salute e la sicurezza dell'organizzazione.

È inoltre necessario che la vostra organizzazione informi i volontari che lavorano per voi su cosa fare e chi contattare nel caso succeda qualcosa durante la loro attività di volontariato. Se i volontari notano un problema relativo alla salute e alla sicurezza che necessita attenzione, devono sapere a chi rivolgersi per farlo presente.

Per ulteriori informazioni sui metodi di consultazione, fate riferimento a

- Codice di procedura: [Salute e sicurezza; consultazione, cooperazione e coordinamento](#)

- [Guida alla partecipazione e rappresentanza dei lavoratori.](#)

Notifica degli incidenti gravi

La vostra organizzazione è tenuta a comunicare al regolatore per la salute e la sicurezza sul lavoro del vostro stato o territorio, non appena ragionevolmente possibile, se si verificano incidenti notificabili in seguito ad attività della vostra organizzazione.

Un incidente notificabile è un incidente grave connesso alle attività svolte dall'organizzazione e implica:

- il decesso di una persona
- l'infortunio o malattia grave di una persona, o
- un incidente pericoloso.

Per aiutarvi a determinare quale tipo di incidente debba essere notificato, le espressioni 'infortunio o malattia grave' e 'incidente pericoloso' vengono definiti nel modello di legge WHS.

Un infortunio o malattia grave richiedono che la persona sia sottoposta a:

- trattamento medico entro le 48 ore di esposizione ad una sostanza
- trattamento immediato come paziente ricoverato in un ospedale, o
- trattamento immediato per infortunio o malattie gravi quali lesioni gravi alla testa, gravi ustioni o lesioni spinali, oltre a diversi altri infortuni elencati nel modello di legge WHS.

Cosa ancora più importante è che non importa se una persona abbia effettivamente ricevuto il trattamento qui specificato, ma solo che si possa ragionevolmente ritenere che il trattamento fosse necessario per l'infortunio o la malattia.

Un incidente pericoloso è un incidente in un ambiente di lavoro che espone un lavoratore o qualsiasi altra persona ad un rischio grave per la salute o la sicurezza e che proviene da un'immediata o imminente esposizione ad una serie di rischi. Questi rischi includono la fuoriuscita, spargimento o perdita incontrollata di una sostanza, una scarica elettrica, una caduta dall'alto o il crollo di una struttura.

Se si verifica un incidente notificabile è responsabilità della persona che gestisce o controlla il posto di lavoro garantire, per quanto ragionevolmente possibile, che il luogo non sia disturbato finché non arrivi l'ispettore o ordini diversamente.

Per garantire che l'organizzazione adempia a tale obbligo si può chiedere ai lavoratori volontari di informare immediatamente l'organizzazione di eventuali incidenti che si verifichino. Anche se solo gli incidenti che causano infortuni o malattie gravi sono considerati notificabili, essere al corrente di qualsiasi altro incidente può aiutare l'organizzazione a mettersi in regola ai sensi della legge WHS. La vostra organizzazione può anche creare e implementare una prassi o procedure per la segnalazione degli incidenti.

Parlare con i volontari degli incidenti meno gravi che potrebbero derivare dalle attività della vostra organizzazione, inoltre, può contribuire ad evitare che in futuro si verifichino ulteriori gravi incidenti.

Risoluzione dei problemi

La legge WHS delinea un procedimento per la risoluzione dei problemi legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro che derivano da:

- lavoro svolto sul luogo di lavoro, o
- condotta dell'organizzazione.

Il procedimento di risoluzione dei problemi si applica dopo che una questione relativa alla salute e alla sicurezza sul lavoro è stata sollevata senza essere stata risolta con soddisfazione di tutte le parti interessate. Queste devono fare ogni ragionevole sforzo per giungere ad una soluzione del problema che sia efficace, tempestiva e definitiva.

Se un problema di salute e sicurezza sul lavoro non può essere risolto parlando con tutte le parti interessate, l'organizzazione deve seguire il procedimento di risoluzione delineato nella legge WHS.

Per ulteriori informazioni sulla risoluzione dei problemi e la legge WHS contattate il regolatore per la salute e la sicurezza sul lavoro.

4 Che cosa devono fare i volontari?

Anche i lavoratori volontari hanno obblighi in materia di salute e sicurezza, quali:

- prendersi ragionevole cura della propria salute e sicurezza
- adottare ragionevole cura per non pregiudicare la salute e la sicurezza di altre persone, ad esempio, altri volontari, membri del pubblico o clienti che potrebbero stare aiutando
- attenersi, per quanto ragionevolmente possibile, alle ragionevoli istruzioni fornite dall'organizzazione, e
- cooperare con ogni norma e procedura ragionevole fornita dall'organizzazione.

In sostanza, la ragionevole cura che ci si aspetta venga osservata dai lavoratori consiste in ciò che una persona ragionevole farebbe in quelle circostanze considerando fattori quali:

- la propria esperienza
- il proprio ruolo
- le capacità e le risorse disponibili
- le proprie qualifiche
- le informazioni disponibili, e
- le conseguenze per la salute e la sicurezza in caso di inadempienza in determinate circostanze.

I volontari non rischiano di essere perseguiti per legge

Se i volontari, mentre lavorano per la vostra organizzazione, fanno ciò che è indicato nella sezione precedente, non possono essere multati o perseguiti in base alla legge WHS.

In alcune giurisdizioni i volontari sono sottoposti a doveri in materia di salute e sicurezza sul lavoro da oltre vent'anni, ma non sono mai stati segnalati casi di volontari rinviati a giudizio in base alle stesse leggi. Allo stesso modo, nessun volontario è stato rinviato a giudizio ai sensi della legge WHS.

In passato i procedimenti penali contro i lavoratori retribuiti sono stati rari e solo in relazione a incidenti gravi che presentavano un alto grado di sconsideratezza o negligenza.

Si prevede che i regolatori per la salute e la sicurezza adotteranno lo stesso tipo di approccio con le nuove leggi WHS in relazione ai lavoratori retribuiti e ai volontari e che i procedimenti legali continueranno ad essere rari come in passato.

5 Obblighi dei responsabili

In base alla legge WHS il responsabile di un'organizzazione non è necessariamente un volontario o un altro lavoratore il cui titolo contenga il termine "responsabile", come ad esempio responsabile del pronto soccorso, responsabile della salute e sicurezza o responsabile dell'amministrazione.

I volontari possono far parte del consiglio direttivo dell'organizzazione o ricoprire un altro ruolo col quale assumono, o partecipano all'assunzione di decisioni che riguardano la totalità o una parte sostanziale dell'organizzazione. Le loro decisioni possono anche incidere in modo significativo sulla situazione finanziaria dell'organizzazione. È solo se la persona prende, o partecipa, a questo tipo di decisioni che diventa un "responsabile" ai sensi della legge WHS.

Obblighi dei responsabili

Ogni responsabile dell'organizzazione, volontario o retribuito, deve operare con la dovuta diligenza per garantire che l'organizzazione sia conforme agli obblighi in materia di salute e sicurezza. Ciò significa che deve garantire che l'organizzazione abbia sistemi di lavoro adeguati e deve monitorare e valutare attivamente il controllo della salute e della sicurezza all'interno dell'organizzazione.

Operare con la dovuta diligenza come responsabile significa dover adottare ragionevoli misure per:

- studiare e tenersi continuamente aggiornati sulle questioni che riguardano la salute e la sicurezza.
- comprendere la natura del lavoro svolto dall'organizzazione ed essere consapevoli dei rischi a cui si espongono i lavoratori e i volontari quando lavorano per l'organizzazione.
- verificare e garantire che l'organizzazione abbia a disposizione, e utilizzi, le risorse e i processi adatti ad eliminare o ridurre al minimo i rischi per la salute e la sicurezza.
- verificare e garantire che l'organizzazione disponga di prassi per comunicare e considerare le informazioni sulla salute e la sicurezza sul lavoro per rispondere a tali informazioni, e
- verificare e garantire che l'organizzazione abbia a disposizione, e applichi, le procedure per adempiere ai propri obblighi e i requisiti in base alla legge WHS.

Ulteriori informazioni sugli obblighi dei volontari con funzioni di responsabile si trovano nella *Guida essenziale alla salute e alla sicurezza per i volontari*.

Ci sono cose che l'organizzazione può fare per aiutare i volontari con funzioni di responsabile ad osservare l'obbligo di dovuta diligenza e allo stesso tempo garantire che la propria organizzazione sia conforme agli obblighi in materia di salute e sicurezza. Ad esempio, l'organizzazione può:

- inserire la salute e la sicurezza sul lavoro come voce permanente all'ordine del giorno delle riunioni
- implementare un processo di valutazione e revisione delle norme e procedure di sicurezza
- fornire ai responsabili un canale o una persona di contatto per chiedere informazioni sulla salute e la sicurezza nell'organizzazione, ad esempio il responsabile per la salute e la sicurezza o il responsabile delle risorse umane

- fornire ai responsabili formazione o informazioni sulla legge WHS e sulle attività dell'organizzazione svolte dai lavoratori, inclusi i volontari.

I volontari con funzioni di responsabile non sono perseguibili per legge

Un volontario con funzioni di responsabile non può essere perseguito per non aver adempiuto ai propri obblighi di responsabile in base alla legge WHS. Questa immunità per i volontari con funzioni di responsabile ha lo scopo di non scoraggiare la partecipazione volontaria ai livelli di responsabilità. Un volontario con funzioni di responsabile può tuttavia essere perseguito in veste di lavoratore se non adotta ragionevole cura come lavoratore (vedi Capitolo 4).

I responsabili che non sono dei volontari possono essere rimandati a giudizio per inadempienza dei propri obblighi di dovuta diligenza in base alla legge WHS.

6 Attività di volontariato da casa

La vostra organizzazione può utilizzare volontari che lavorano per voi presso la propria abitazione. Anche in questo caso l'organizzazione deve comunque parlare ai volontari di sicurezza sul lavoro.

Anche i volontari che svolgono la propria opera per voi da casa devono prestare una ragionevole cura alla propria salute e sicurezza e devono garantire che ciò che fanno per la vostra organizzazione non danneggi altre persone. Essi inoltre devono seguire le istruzioni ragionevolmente impartite dalla vostra organizzazione e cooperare con le norme e procedure ragionevoli dell'organizzazione relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

La casa come posto di lavoro

Poiché la vostra organizzazione, ovviamente, non ha il possesso, né controlla o gestisce i luoghi in cui questi volontari lavorano (le loro case), l'organizzazione ha una limitata capacità di garantire la salute e la sicurezza dei volontari sul luogo di lavoro. L'organizzazione deve comunque rispettare il proprio obbligo di garantire la salute e la sicurezza dei volontari, ma ciò che è ragionevolmente praticabile è diverso da quello che potrebbe essere ragionevolmente praticabile dall'organizzazione se i volontari lavorassero in un ambiente di cui avessero il controllo.

Ad esempio, per adempiere a tale obbligo la vostra organizzazione può dare ai volontari che lavorano da casa informazioni o consigli su come installare una comoda postazione di lavoro, o su come effettuare in completa sicurezza i lavori assegnati. L'organizzazione può anche assicurarsi che i volontari abbiano tutte le attrezzature necessarie per svolgere il proprio lavoro.

Allo stesso modo di quando un volontario lavora presso altre persone, l'organizzazione può rivolgere domande sull'abitazione per raccogliere informazioni sufficienti per poter fornire istruzioni su come affrontare eventuali rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro che siano concrete e adeguate alla situazione.

Svolgere attività di volontariato presso l'abitazione di altre persone

L'organizzazione potrebbe utilizzare volontari per svolgere attività nell'abitazione di altre persone. In questo caso l'organizzazione deve fornire in anticipo ai volontari informazioni sull'abitazione e parlare dei rischi specifici di cui essere a conoscenza, ad esempio un cane in cortile o scale particolarmente ripide.

Se i volontari visitano parecchie case non è ragionevolmente praticabile per l'organizzazione fornire informazioni sui rischi specifici di ogni abitazione. Tuttavia l'organizzazione deve fornire ai volontari informazioni sui tipi di rischi che si potrebbero incontrare.

L'organizzazione deve sempre fornire ai volontari tutte le informazioni necessarie per svolgere l'attività di volontariato in modo sicuro.

Non è richiesto che i volontari vadano sempre in coppia quando devono svolgere la propria attività in una casa privata, tuttavia l'organizzazione può proporlo ai propri volontari in modo da garantire maggiormente la loro salute e sicurezza.

7 Organizzazioni di volontariato dei servizi di pronto intervento

Le organizzazioni che prestano servizi di pronto intervento hanno sempre avuto l'obbligo di prendersi cura della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle altre persone sul posto di lavoro. La legge WHS stabilisce chiaramente che queste organizzazioni hanno obblighi nei confronti di tutti i lavoratori, inclusi i volontari. I volontari hanno diritto alla stessa tutela dei lavoratori retribuiti.

Le leggi WHS non incidono sulla capacità di risposta agli incidenti delle organizzazioni di pronto intervento purchè queste continuino a garantire, per quanto ragionevolmente praticabile, la salute e la sicurezza dei propri lavoratori, inclusi i volontari, e delle altre persone. Questo non significa che l'organizzazione che svolge servizi di pronto intervento debba garantire la salute e la sicurezza dei propri lavoratori, è sufficiente che assicuri che sia fatto tutto ciò che sia ragionevolmente praticabile per garantire la sicurezza dei lavoratori, inclusi i volontari.

Obblighi delle organizzazioni dei servizi di pronto intervento

La legge WHS riserva alle organizzazioni di pronto intervento esattamente lo stesso trattamento di tutte le altre organizzazioni o associazioni di volontariato. Il dovere primario di un'organizzazione è quello di garantire, per quanto ragionevolmente praticabile, la salute e la sicurezza dei propri lavoratori, compresi i volontari dei gruppi o club locali, e delle altre persone. Le organizzazioni, comprese quelle che svolgono servizi di pronto intervento, hanno inoltre degli obblighi relativi alla gestione e al controllo dei luoghi di lavoro e alla gestione e al controllo di dispositivi, installazioni o impianti sul posto di lavoro.

Volontari e 'responsabili' dei servizi di pronto intervento

In base alla legge WHS il responsabile di un'organizzazione non è una persona il cui titolo contenga il termine 'responsabile', come ad esempio 'responsabile del pronto soccorso', responsabile della salute e sicurezza o responsabile amministrativo. Alcuni lavoratori, inclusi i volontari, possono far parte del consiglio direttivo o avere un altro ruolo col quale assumono, o partecipano all'assunzione, di decisioni che riguardano la totalità o una parte sostanziale dell'organizzazione. Le loro decisioni possono anche incidere in modo significativo sulla posizione finanziaria dell'organizzazione. Solo se prende, o contribuisce a prendere, questo tipo di decisioni, il volontario può definirsi un responsabile in base alla legge WHS.

I responsabili, secondo la legge WHS, hanno l'obbligo di operare con la dovuta diligenza per garantire che l'organizzazione che svolge servizi di pronto intervento sia dotata di misure solide ed adeguate per la salute e la sicurezza di tutto il personale e dei volontari (vedi Capitolo 5).

Il 'controllore dei rischi' è un responsabile?

Ai sensi della legge WHS è improbabile che un controllore dei rischi sia un responsabile. Sebbene il personale addetto al controllo dei rischi possa dirigere particolari operazioni per rispondere ad un evento negativo, in genere non assume, o non partecipa all'assunzione, delle decisioni fondamentali che riguardano la totalità o una parte sostanziale di un'organizzazione o il modo in cui l'organizzazione opera.

Ai sensi della legge WHS il ruolo di responsabile è determinato dal livello di coinvolgimento all'interno del processo decisionale per la totalità o una parte sostanziale dell'organizzazione, non è determinato dal ruolo assunto in risposta ad un'emergenza specifica (vedi Capitolo 5).

Intervenire sul luogo dell'incidente insieme ad altre organizzazioni dei servizi di pronto intervento

A volte più servizi di pronto intervento sopraggiungono insieme sul luogo di un incidente. Ad esempio, nel caso di un incidente d'auto possono arrivare i volontari dei vigili del fuoco, il servizio di Protezione Civile e il servizio di autoambulanza. Questi servizi possono essere espletati da PCBU oppure da organizzazioni che impiegano lavoratori retribuiti, tutti hanno comunque dei compiti e doveri ai sensi della legge WHS.

Ognuna delle organizzazioni giunte sul luogo dell'incidente ha l'obbligo di garantire, per quanto ragionevolmente praticabile, la salute e la sicurezza dei propri lavoratori, inclusi i volontari. Inoltre tutte le organizzazioni devono garantire, per quanto ragionevolmente praticabile, che le loro attività non espongano altre persone a rischi inutili.

Per aiutare le organizzazioni ad adempiere ai propri doveri ai sensi della legge WHS, queste devono anche, per quanto ragionevolmente praticabile, consultarsi, cooperare e coordinare le proprie attività.

Valutazione dei rischi

Non è necessario che le organizzazioni dei servizi di pronto intervento si soffermino a riempire moduli prima di rispondere ad una situazione di emergenza esistente.

Un'organizzazione di servizi di pronto intervento deve considerare l'eventualità che nel corso di un'emergenza sia possibile che le procedure di sicurezza concordate vengano trascurate o semplicemente dimenticate. Per ridurre tale rischio, l'organizzazione di servizi di pronto intervento potrebbe elaborare una lista di controllo per ricordare a chi dirige le azioni le cose a cui fare attenzione e le procedure da seguire in caso di emergenza.

La decisione sulla necessità di redigere o meno una lista di controllo per adempiere agli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e quale sarebbe il modo più efficace considerata l'urgenza della risposta di pronto intervento, deve essere presa dall'organizzazione discutendone con i propri lavoratori, inclusi i volontari.

8 Bullismo, molestie e discriminazioni

Bullismo sul posto di lavoro

La vostra organizzazione ha la responsabilità, in relazione alla salute e alla sicurezza sul lavoro, di garantire non solo la salute fisica dei volontari, ma anche quella mentale. Questo significa fare tutto ciò che è possibile per garantire che non vengano esposti a intimidazioni, molestie e discriminazioni sul posto di lavoro.

La responsabilità di prevenire bullismo, molestie e discriminazioni sul luogo di lavoro è prevista nella legge WHS attraverso l'obbligo di fornire sistemi di sicurezza e un ambiente di lavoro sano e sicuro.

Anche i volontari hanno il dovere di garantire che le loro azioni non costituiscano un rischio per la propria salute e sicurezza o per quella di altri sul posto di lavoro.

L'organizzazione deve affermare con chiarezza che il bullismo non viene tollerato e deve fornire informazioni ai volontari su chi si può contattare se si diventa vittime di bullismo sul posto di lavoro.

Discriminazioni e WHS

La legge WHS inoltre vieta espressamente discriminazioni o trattamenti iniqui nei confronti dei lavoratori, compresi i volontari, perchè questo tipo di comportamenti è fonte di problemi per la salute e la sicurezza sul lavoro. Una persona che mostra atteggiamenti discriminatori può essere passibile di sanzioni penali.

9 Altre leggi

Le leggi WHS non sono le sole di cui l'organizzazione deve essere a conoscenza. Qui di seguito sono descritte a grandi linee alcune delle leggi che l'organizzazione dovrebbe conoscere quando utilizza dei volontari. E' necessario raccogliere ulteriori informazioni su queste ed altre leggi rivolgendosi agli enti competenti.

Leggi contro la discriminazione

Oltre alla tutela contro la discriminazione prevista nelle leggi WHS, le leggi antidiscriminatorie degli stati, dei territori e del Governo federale vietano comportamenti discriminatori rivolti alle caratteristiche di una persona. Ad esempio, le leggi vietano ogni discriminazione per razza, sesso, età, disabilità, religione, convinzioni politiche, stato parentale o attività sindacale, o per altri motivi.

Il [sito web Commonwealth Human Rights and Equal Opportunity Commission](#) offre informazioni sulle leggi antidiscriminatorie del Governo federale e fornisce collegamenti ai siti web degli [Enti antidiscriminazione statali e dei territori](#).

Indennizzi e copertura assicurativa dei lavoratori

Generalmente i volontari non sono coperti dalle leggi che prevedono indennità per i lavoratori. Pertanto è importante garantire che l'organizzazione stipuli un'assicurazione appropriata che copra adeguatamente i lavoratori, compresi i volontari e le attività che svolgono. Questo significa assicurarsi che le norme esistenti, come quella relativa alla responsabilità civile, si estendano ai volontari.

I tipi più comuni di assicurazione sono:

- Assicurazione per la responsabilità civile
- Assicurazione infortuni personale
- Responsabilità di direttori e dirigenti
- Assicurazione di responsabilità civile professionale, e
- Assicurazione globale per autoveicoli.

Il [sito web Volunteering Australia](#) fornisce informazioni sui tipi di assicurazione più comuni per la copertura di volontari.

Lavorare con clienti vulnerabili

Le organizzazioni che si avvalgono di volontari e lavorano con clienti vulnerabili hanno un obbligo di cura maggiore. Queste organizzazioni devono avere norme e procedure adeguate che coprano cose quali verifica delle referenze, formazione e tirocinio, supervisione e chiarezza nelle procedure che i volontari o altre persone dovrebbero seguire per far presente le proprie preoccupazioni.

Leggi sulle relazioni industriali

Le leggi sulle relazioni industriali non considerano i volontari come lavoratori. Gli accordi tra i volontari e le organizzazioni non devono prevedere la possibilità di procedere ad un rapporto di lavoro retribuito. Per le leggi sulle relazioni industriali i volontari possono essere utilizzati dall'organizzazione solo se intendono svolgere attività a titolo gratuito. Il volontario deve

accettare l'accordo di propria iniziativa, non deve esistere alcun elemento di coercizione nel rapporto.

Stabilire se l'accordo tra una persona e un'organizzazione è volontario dipende da una serie di fattori, tra cui le specificità della situazione, e soprattutto l'esistenza o meno dell'intenzione di creare un rapporto di lavoro retribuito. Un periodo di prova non retribuito, un'esperienza di lavoro o un altro tipo di lavoro non sono e non devono essere considerati un accordo di prestazione di attività di volontariato.

Le relazioni industriali sono disciplinate dalla legge Fair Work Act 2009 o dalle leggi sulle relazioni industriali dei singoli stati o territori. È possibile trovare informazioni relative alle leggi sulle relazioni industriali sul [sito web Fair Work Ombudsman](#).

Tutela dalla responsabilità civile personale ma non dalla responsabilità penale

In Australia ci sono leggi che tutelano i volontari dall'incorrere nella responsabilità civile personale se una cosa fatta, o non fatta, mentre svolgono attività di volontariato provoca una perdita o danno ad un'altra persona. Come già indicato, la vostra organizzazione dovrebbe garantire la disponibilità di un'assicurazione adeguata per poter coprire i propri volontari a questo scopo.

Tali leggi non tutelano il volontario dalla responsabilità personale per i danni o le perdite derivanti da quello che fanno, o non fanno, sotto l'effetto di droghe o alcolici oppure agendo al di fuori dell'ambito di attività autorizzate dall'organizzazione o contrariamente alle attività dell'organizzazione.

Tali leggi inoltre non tutelano il volontario dalla responsabilità penale, tranne che nei casi in cui il volontario abbia agito in buona fede, come ad esempio se procura danni a beni nella convinzione che ciò serva a rispondere ad un'emergenza.

Ad esempio, se un volontario è coinvolto in un incidente d'auto mentre è alla guida per la sua attività di volontariato, queste leggi generalmente trasferiscono la responsabilità civile relativa ai danni all'organizzazione per la quale si sta svolgendo il servizio di volontariato. Tuttavia, se il volontario è responsabile di un comportamento colposo, ad esempio alta velocità, guida in stato di ebbrezza o guida pericolosa, sarà personalmente responsabili dei danni.

Esistono delle differenze nelle leggi per la tutela dei volontari tra le diverse giurisdizioni. Ad esempio, in alcuni stati e territori il volontario non è protetto da queste leggi se le norme assicurative si applicano a qualsiasi tipo di responsabilità che può ricadere sul volontario, come l'assicurazione conto terzi obbligatoria per i veicoli a motore.

Per maggiori informazioni sulla copertura assicurativa per i volontari è possibile consultare il [sito web Volunteering Australia o contattare](#) l'agenzia di WorkCover del vostro stato o territorio.

10 Lista di controllo per le organizzazioni di volontariato

Se la vostra organizzazione è coperta dalle leggi WHS, potete utilizzare questa lista di controllo come una guida per aiutarvi a rispettare gli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Non si tratta di una lista esaustiva e potrebbero esserci molte altre misure da mettere in atto.

Domanda		Sì	No
<i>Se rispondete 'No' alle domande 1-7, o non siete sicuri della risposta, è necessario che adottiate delle misure correttive per adempiere ai vostri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.</i>			
1	La vostra organizzazione è in possesso e tiene aggiornate le norme, istruzioni e procedure relative alla sicurezza sul lavoro?	☐	☐
2	La vostra organizzazione personalizza e distribuisce le proprie norme, istruzioni e procedure relative alla sicurezza sul lavoro?	☐	☐
3	La vostra organizzazione si accerta che tutti i volontari siano provvisti di formazione, informazioni, istruzioni e supervisione in modo che possano svolgere il loro lavoro in modo sicuro?	☐	☐
4	La vostra organizzazione offre ai volontari la stessa protezione prevista per i lavoratori retribuiti?	☐	☐
5	La vostra organizzazione consulta i volontari riguardo alle questioni di salute e sicurezza che li riguardano?	☐	☐
6	La vostra organizzazione fornisce ai volontari una prassi per sollevare questioni relative a salute e sicurezza sul lavoro e dare suggerimenti sulle procedure di salute e sicurezza sul lavoro?	☐	☐
7	La vostra organizzazione dice ai volontari cosa fare e a chi rivolgersi se si presenta un problema mentre prestano la loro opera di volontariato?	☐	☐

Domanda		Sì	No
Obblighi del responsabile (Capitolo 5) Se rispondete 'No' a una delle domande 8-15, è necessario che adottiate delle azioni correttive per garantire che l'organizzazione adempia ai propri obblighi per la salute e la sicurezza.			
8	La vostra organizzazione ha identificato chi sono i propri responsabili, retribuiti o volontari?	☐	☐
9	Tutti i responsabili della vostra organizzazione conoscono i loro obblighi ai sensi della legge sulla salute e la sicurezza (Work Health and Safety - WHS)?	☐	☐
10	I membri del consiglio direttivo della vostra organizzazione parlano nelle loro riunioni di norme, procedure, pratiche e questioni relative alla sicurezza e alla salute?	☐	☐
Volontari che lavorano in casa propria o di altri (Capitolo 6)			
11	La vostra organizzazione fornisce ai volontari che lavorano presso la propria abitazione istruzioni, informazioni e procedure relative al lavoro da casa?	☐	☐
12	La vostra organizzazione fornisce ai volontari che lavorano presso l'abitazione di altre persone informazioni sui pericoli in cui ci si può imbattere quando si visitano le case altrui?	☐	☐
Organizzazioni di volontariato di pronto intervento (Capitolo 7)			
13	La vostra organizzazione di pronto intervento si consulta, coordina e coopera con le altre organizzazioni di pronto intervento che arrivano sul luogo dell'incidente contemporaneamente a voi?	☐	☐
14	La vostra organizzazione di pronto intervento dispone di prassi, norme e procedure di sicurezza da attivare in risposta ad un evento negativo?	☐	☐

Domanda		Sì	No
15	La vostra organizzazione di pronto intervento sa chi sono i suoi 'responsabili' in base alla legge WHS?	☐	☐