

IL SISTEMA NORMATIVO DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



Corso di preparazione al concorso per 1052 AFAV

FASE PRESELETTIVA

prima lezione:

NORMATIVA SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

20 settembre 2019

Docente: dottoressa **Grazia Maria Delicio**

Modulo mattina:

09.30 - 13.30 c/o Confederazione UIL – via Lucullo 6, Roma

Modulo pomeriggio:

14.30 - 18.30 c/o FIAS International – via Barberini 11, Roma

*Specialista in tutela integrata del lavoro ed Esperta prevenzione INAIL
Autrice di pubblicazioni scientifiche e docente in seminari di studio e
Corsi di alta specializzazione.*

Per UILPA è formatore in materia di SSL e BO.





■ Niente cellulari

- Ci diamo del tu e ci chiamiamo per nome

■ Partecipazione e interazione

- Non citiamo tante norme ma ne apprendiamo gli aspetti sostanziali per orientarci nello studio e sulle domande

- Le slides sono «piene» perché possiate rispolverare i concetti all'occorrenza

MA NON COSTITUISCONO MATERIALE DI STUDIO SUFFICIENTE ED ESAUSTIVO

N.B. PER LA PREPARAZIONE E' IMPRESCINDIBILE LA LETTURA DEL TESTO

2 NORMATIVO E LA ESERCITAZIONE SU TEST A RISPOSTA MULTIPLA

OBIETTIVI DEL MODULO DI SSL

Apprendere i concetti principali del sistema di salute e sicurezza sul lavoro - SSL - **per approcciare consapevolmente allo studio del materiale didattico che si è prescelto**

Inquadramento normativo generale

Inquadramento normativo speciale

Conoscere l'architettura del sistema normativo di tutela della SSL

Conoscere gli attori/figure del sistema

Conoscere le misure generali di tutela

Imparare ad orientarsi sui quiz

3



DOBBIAMO INTENDERCI SU ALCUNI ASPETTI PRINCIPALI CHE GOVERNANO LA MATERIA DELLA PREVENZIONE E SICUREZZA

DALLA CASUALITA' ALLA CAUSALITA'

} Il concetto di ruolo

- } Il ruolo nell'organizzazione
- } I contenuti del ruolo
- } L'importanza della assunzione adeguata del ruolo
- } L'importanza della pretesa dell'esercizio pieno del ruolo
- } L'importanza della aspettativa e della pretesa dell'adeguatezza del ruolo altrui

Il principio di adeguatezza

Il principio di effettività

Il principio di responsabilità

Il principio della autoregolamentazione



NOTE STORICHE IN ESTREMA SINTESI

A voler riportare la consueta schematizzazione del quadro normativo in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, possiamo parlare di tre momenti storici:

- } **il primo** è rappresentato dal periodo che va dal codice civile del 1865 alla legislazione degli anni 50
- } **il secondo** è costituito dalle norme emanate dagli anni 50 fino agli anni 80, fundamentalmente nate allo scopo di conciliare le esigenze di cambiamento delle realtà politiche sociali ed industriali a seguito del dopo guerra con il bisogno sempre più esigente di una tutela di sicurezza nel mondo del lavoro
- } **il terzo** è costituito dalle norme emanate dagli anni 90 fino ad oggi, come conseguenza del recepimento delle direttive comunitarie e della consapevolezza del necessario coinvolgimento dinamico dei lavoratori nella gestione della sicurezza aziendale



L' ESORDIO DEL QUADRO NORMATIVO

- } **Codice civile del 1865**: la responsabilità era basata sulla colpa

- } **Legge 80/1898**: introdusse l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e sancisce una sorta di responsabilità "oggettiva" del datore di lavoro (basata fondamentalmente sulla teoria del rischio professionale) limitata, però, alla "riparazione del danno" in termini economici per il lavoratore che subiva l'infortunio

- } **Art. 3 del r.d. 31 gennaio 1904, n. 51**: introdusse il regime generale dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ma soprattutto
 - } affermò l'esistenza di un generale obbligo di sicurezza a carico dell'imprenditore, cui veniva imposto di adottare tutte le misure, prescritte da leggi e regolamenti idonee a prevenire gli infortuni e a proteggere l'integrità fisica dei lavoratori

6

Sul piano normativo astratto
-----l'ordinamento italiano è stato all'avanguardia-----
CODICE CIVILE Art. 2087 (1942)

“Tutela delle condizioni di lavoro

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. “

- } **da un lato il diritto del lavoratore** a svolgere la prestazione in un ambiente di lavoro dal quale sono stati eliminati o ridotti al minimo i pericoli per il suo stato psicofisico
- } **dall'altro il dovere del datore di lavoro** di applicare le norme “antifortunistiche” di carattere pubblicistico, ma anche ogni altra misura di prevenzione (pur non imposta dalla normativa specifica) resa possibile dalla tecnica ovvero suggeritagli dalla sua esperienza professionale. (c.d. debito di sicurezza)

L'EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO NEI PRINCIPI COSTITUZIONALI

- } Costituzione del 1948: si affermano principi di grande civiltà giuridica:
 - } la tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni (art. 35)
 - } **la tutela della salute** che, in quanto bene individuale e superindividuale
 - } da un lato va tutelata come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività (art.32)
 - } dall'altro va considerata come limite all'esercizio dell'iniziativa economica privata (art. 41)
 - } NB: LEGGERE TESTUALMENTE LE NORME RIFERITE!



LA LEGISLAZIONE SPECIALE EMANATA DAGLI ANNI 50 FINO AGLI ANNI 80

- } la “genericità” dell’obbligo di sicurezza e di tutela del lavoro in tutte le sue forme ed esplicazioni disposto dall’art. 2087 c.c. venne arricchita da nuove disposizioni più specifiche e tecniche

- } La Legge delega 12 febbraio 1955 n. 51 in Italia diede vita ad una serie di provvedimenti che ebbero essenzialmente **due grandi meriti**:
 - } aver esteso il campo di applicazione delle norme antinfortunistiche a tutte le attività alle quali fossero addetti lavoratori subordinati

 - } aver individuato specifici obblighi in capo al datore di lavoro, dirigente, preposto, costruttori e lavoratori

GLI ANNI '70: LO STATUTO DEI LAVORATORI E LA RIFORMA DEL SSN

- } al modello del lavoratore rassegnato, si sostituì il lavoratore conscio dei propri diritti, *in primis* del diritto alla salute (ex art. 32 Cost)
- } nel movimento sindacale una presa di coscienza del fatto che uno degli obiettivi della contrattazione collettiva, dovesse essere quello della creazione di un ambiente in cui il lavoratore potesse svolgere il suo lavoro in condizioni di benessere fisico, mentale e sociale



- } rifiuto della monetizzazione della salute
- } non delega ai tecnici (*rectius* allo Stato e al suo apparato) della soluzione dei problemi di nocività di alcune lavorazioni
- } “validazione consensuale”: gestione in prima persona dei problemi connessi alla nocività e pericolosità degli ambienti di lavoro



L'INTERVENTO EUROPEO: LE DIRETTIVE

- } Dalla seconda metà degli anni '80: autonoma attività legislativa, fatta di Direttive e Linee guida
 - } allo scopo di uniformare per tutti gli Stati membri della Comunità la regolamentazione in materia di salute e di sicurezza negli ambienti di lavoro
 - } si ispiravano non tanto all'applicazione tecnologica di norme e divieti ma, si basavano sull'analisi dei singoli rischi e delle relative misure di sicurezza da adottare da parte di tutti i soggetti che venivano così coinvolti nel processo della sicurezza
 - } Direttiva quadro n. **89/391/CE** recepita in Italia mediante
 - } il D. Lgs. n. 626/94
 - } i cui principi, rintracciamo anche nel D. Lgs. 81/2008 e smi

N.B. NORMA ATTUALMENTE IN VIGORE C.D. "TESTO UNICO SICUREZZA"

Dal D. Lgs 626/94 al D. Lgs 81/2008

- } L'equiparazione tra pubblico e privato
- } La materia della prevenzione non è più statica, ma dinamica, cioè legata all'evoluzione della tecnologia e dei modi di produzione dei beni e dei servizi e idonea a consentire un pronto aggiornamento delle misure di sicurezza
- } La responsabilizzazione del datore di lavoro (pubblico e privato) il quale è tenuto con una forma di "autoregolamentazione", per determinare le condizioni di sicurezza nella propria attività lavorativa, a valutare tutti i rischi presenti sul luogo di lavoro e a redigerne il documento di valutazione (DVR), a individuare le misure di prevenzione e protezione idonee e a stabilire le priorità e i tempi di realizzazione
- } Il coinvolgimento sinergico, attivo e costante di tutti gli "attori", dei lavoratori e delle loro rappresentanze in particolare
- } Il passaggio da un modello di mera protezione oggettiva, finalizzato a garantire un ambiente di lavoro tecnologicamente sicuro, ad un modello di sicurezza basato essenzialmente su "comportamenti operativi dei lavoratori soggettivamente sicuri"
- } ¹² L'importanza preponderante dell'informazione, formazione e addestramento dei lavoratori e di tutte le figure del sistema



TITOLO I - PRINCIPI COMUNI CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Finalità

- ✓ Le disposizioni contenute nel D. Lgs. 81/2008 e smi costituiscono l'attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo.
- ✓ **Finalità:** persegue le finalità di cui al presente comma nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, nonché in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

IL BENE TUTELATO DALLA NORMA: L'EVOLUZIONE DEL CONCETTO DI SALUTE STATO, BENE E RISORSA

- ✓ *“La salute è uno **stato** di completo benessere fisico, mentale e sociale, e non semplicemente l’ assenza di malattia o infermità”* (OMS - Constitution of WHO, 1946-1948)
- ✓ **«salute»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità ART.2, DEFINIZIONI, D. LGS. 81/2008**
- ✓ questo “stato” di benessere è *“un diritto umano fondamentale e l’ottenimento del suo più alto possibile livello è uno tra i più importanti obiettivi sociali mondiali, la cui realizzazione richiede l’azione di molti altri settori economici e sociali, oltre a quello sanitario”* (OMS - Declaration of 8 Alma Ata, 1978)

la salute non è solo uno “stato” ma anche una sorta di **“bene”** psico-fisico da conservare e da proteggere dai rischi, anche e soprattutto nei luoghi di lavoro, *“in particolare attraverso l’adattamento del lavoro ai lavoratori e la loro assegnazione a compiti per i quali siano adatti”* (ILO - Raccomandazione del 1959)

Per raggiungere uno stato di completo benessere “un individuo o un gruppo deve essere capace di identificare e realizzare le proprie aspirazioni, di soddisfare i propri bisogni, di cambiare l’ambiente circostante o di farvi fronte (...)

La salute è quindi vista come una **risorsa** per la vita quotidiana, non è l’obiettivo del vivere (...)

La salute è un concetto positivo che valorizza le risorse personali e sociali, come pure le capacità fisiche”(Carta di Ottawa del 1986 - WHO, 1986)

DA COSA È ATTENTATA L'INCOLUMITÀ DEI LAVORATORI SUI LUOGHI DI LAVORO?

} Dalle fonti potenziali di pericolo

proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni DEF. ART. 2, D. LGS. 81/08

- } impianti e attrezzature
- } sostanze e materiali
- } Rumore
- } Microclima
- } pratiche lavorative e procedure

} dal contatto del lavoratore (con la sua soggettività psico-fisica) con le stesse e con gli altri lavoratori (anch'essi con la propria soggettività psico-fisica)

COSA ACCADE, ALLORA, QUANDO LA FONTE POTENZIALE DI PERICOLO ENTRA IN CONTATTO CON LA PERSONA DEL LAVORATORE?

Si realizza la c.d. “esposizione a rischio” tale per cui, al concretizzarsi di quel rischio, il lavoratore può riceverne un danno

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

Danno:
Lesione psico-fisica alla persona come conseguenza diretta o indiretta di esposizione al pericolo

LA CONCRETIZZAZIONE DEL RISCHIO E LA SUA MISURABILITÀ

- } individuate le fonti potenziali di pericolo
- } le soggettività che vi possono entrare in contatto

la concretizzazione del rischio diviene valutabile e misurabile
(VALUTAZIONE DEI RISCHI che DEVE ATTESTARE NEL DVR)

- ✓ in termini di probabilità (p) di verifica
- ✓ in termini di gravità (m) delle conseguenze dannose

La misurazione dei rischi

- ✓ non è il “fine” del processo di valutazione
- ✓ è il presupposto in base al quale, poi, **costruire un sistema** in grado di incidere sulla stessa probabilità che il fatto si verifichi e (a fatto verificatosi) sulla gravità delle conseguenze dannose

IN COSA SI CONCRETIZZA IL FATTO?

- } INFORTUNIO SUL LAVORO
- } MALATTIA PROFESSIONALE
 - } STRESS LAVORO CORRELATO

- } QUASI INCIDENTE
- } INCIDENTE
 - } ENTRAMBI SENZA DANNO MA EVENTI SENTINELLA



INFORTUNIO SUL LAVORO

Ogni incidente avvenuto per “causa violenta in occasione di lavoro” dal quale derivi la morte, l’inabilità permanente o l’inabilità assoluta temporanea per più di tre giorni. Si differenzia dalla malattia professionale poiché l’evento scatenante è improvviso e violento, mentre nel primo caso le cause sono lente e diluite nel tempo.

La **causa violenta** è un fattore che opera dall’esterno nell’ambiente di lavoro, con azione intensa e concentrata nel tempo, e presenta le seguenti caratteristiche: efficienza, rapidità ed esteriorità. Può essere provocata da sostanze tossiche, sforzi muscolari, microrganismi, virus o parassiti e da condizioni climatiche e microclimatiche. In sintesi, una causa violenta è ogni aggressione che dall’esterno danneggia l’integrità psico-fisica del lavoratore.

L’**occasione di lavoro** è un concetto diverso rispetto alle comuni categorie spazio temporali riassumibili nelle espressioni “sul posto di lavoro” o “durante l’orario di lavoro”. Si tratta di tutte le situazioni, comprese quelle ambientali, nelle quali si svolge l’attività lavorativa e nelle quali è imminente il rischio per il lavoratore. A provocare l’eventuale danno possono essere:

- elementi dell’apparato produttivo
- situazioni e fattori propri del lavoratore
- situazioni ricollegabili all’attività lavorativa.

Non è sufficiente, quindi, che l’evento avvenga durante il lavoro ma che si verifichi per il lavoro, così come appurato dal cosiddetto esame eziologico, ossia l’esame delle cause dell’infortunio. Deve esistere, in sostanza, un rapporto, anche indiretto di causa-effetto tra l’attività lavorativa svolta dall’infortunato e l’incidente che causa l’infortunio.

Sono esclusi dalla tutela gli infortuni conseguenti ad un comportamento estraneo al lavoro, quelli simulati dal lavoratore o le cui conseguenze siano dolosamente aggravate dal lavoratore stesso.

Sono invece tutelabili gli infortuni accaduti per colpa del lavoratore, in quanto gli aspetti soggettivi della sua condotta (imperizia, negligenza o imprudenza) nessuna rilevanza possono assumere per l’indennizzabilità dell’evento lesivo, sempreché si tratti di aspetti di una condotta comunque riconducibile nell’ambito delle finalità lavorative.

MALATTIA PROFESSIONALE

La malattia professionale è una patologia la cui causa agisce lentamente e progressivamente sull'organismo (causa diluita e non causa violenta e concentrata nel tempo).

La stessa causa deve essere diretta ed efficiente, cioè in grado di produrre l'infermità in modo esclusivo o prevalente (malattie contratte nell'esercizio e a causa delle lavorazioni rischiose).

È ammesso, tuttavia, il concorso di cause extraprofessionali, purché queste non interrompano il nesso causale in quanto capaci di produrre da sole l'infermità.

Per le malattie professionali, quindi, non basta l'occasione di lavoro come per gli infortuni, cioè un rapporto anche mediato o indiretto con il rischio lavorativo, ma **deve esistere un rapporto causale, o concausale, diretto tra il rischio professionale e la malattia.**

Il rischio può essere provocato dalla lavorazione che l'assicurato svolge, oppure dall'ambiente in cui la lavorazione stessa si svolge (cosiddetto "rischio ambientale").



LO STRESS LAVORO CORRELATO NEL TU 81/2008

Il D. Lgs. 81/2008, in particolare all'art. 28, segnala l'importanza e la necessità di valutare i rischi per la salute dei lavoratori, con attenzione ai gruppi esposti a rischi particolari, tra cui lo stress lavoro-correlato, per prevenire anche gli effetti negativi dei rischi psicosociali

- } La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è effettuata secondo le indicazioni della Commissione consultiva permanente (articoli 6, comma 8, lettera *m-quater*, e 28, comma 1-bis, D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.) contenute nella lettera circolare n. 23692 del 18/11/2010 del Ministero del Lavoro

N.B. NON E' UNA VALUTAZIONE A PARTE VA FATTA NEL DVR

**ALTRE SPECIFICITA' DA TENERE IN CONSIDERAZIONE:
ETA' - SESSO/GENERE - TIPOLOGIA CONTRATTUALE - PROVENIENZA
GEOGRAFICA**

L'interesse nei confronti della valutazione e della gestione dello stress sul lavoro è sempre più crescente e nasce dalla considerazione della doppia incidenza dello stesso

- } sulla salute e sicurezza dei singoli individui
- } sulla produttività delle organizzazioni di lavoro e, quindi, dei Paesi europei

In ambito europeo è presente una produzione normativa, già da oltre un decennio, che evidenzia l'importanza e la necessità di valutare e di prevenire gli effetti negativi dei rischi psicosociali:

- } **Accordo europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004, siglato a Bruxelles**
- } successivo Accordo interconfederale del 9 giugno 2008 (per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato)
- } Il documento *“Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002 – 2006*
- } Il documento *“Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007 - 2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*

LO STRESS LAVORO-CORRELATO NEGLI ACCORDI EUROPEI - ACCORDO QUADRO 2004

Accordo europeo sullo stress sul lavoro dell'8 ottobre 2004, siglato a Bruxelles ha posto in evidenza l'ambivalenza dello stress da lavoro, considerato un problema sia da parte dei datori lavoro che da parte dei lavoratori

L'obiettivo: volontà di proporre degli strumenti per individuare, prevenire o gestire i problemi di stress lavoro-correlato nel tentativo di promuovere una maggiore efficienza e un miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro, nella consapevolezza che i benefici economici e sociali si riversino sia sulle aziende che sui lavoratori e sulla società in generale.

Definizione di stress:

“uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e 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”

A CHI E COSA È AFFIDATA LA SSL?

Il D. Lgs. 81/2008 affida la SSL ad un “SISTEMA”

} SISTEMA EXTRA-AZIENDALE

} SISTEMA NORMATIVO

} AMMINISTRATIVO E GIUDIZIARIO (civile e penale)

} DI SOGGETTI PUBBLICI (PROMOZIONE, CONTROLLO E SANZIONE)

} SISTEMA INTERMEDIO

} CONTRATTAZIONE COLLETTIVA I E II LIVELLO

} PARTI SOCIALI

} SISTEMA INTRA-AZIENDALE

} AUTOVALUTAZIONE E AUTOREGOLAMENTAZIONE

} PERSONE/RUOLI

} MEZZI/STRUMENTI

} PRATICHE/PROCEDURE



TITOLO I - PRINCIPI COMUNI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Finalità

- } Le disposizioni contenute nel D. Lgs. 81/2008 e smi costituiscono l'attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo.
- } **Finalità:** persegue le finalità di cui al presente comma nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, nonché in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, **garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.**



TITOLO I - PRINCIPI COMUNI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 2 - DEFINIZIONI

- } a) «**lavoratore**»: 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, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549(N), e seguenti del Codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196(N), e di cui a specifiche disposizioni delle Leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; 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 alla strumentazioni o ai laboratori in questione; i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468(N), e successive modificazioni;
- } b) «**datore di lavoro**»: 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 di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165(N), 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, 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;
- } c) «**azienda**»: il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;
- } d) «**dirigente**»: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;
- } e) «**preposto**»: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllando la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;



TITOLO I - PRINCIPI COMUNI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 2 - DEFINIZIONI

- } f) «**responsabile** del servizio di prevenzione e protezione»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- } g) «**addetto al servizio di prevenzione e protezione**»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera l);
- } h) «**medico competente**»: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto;
- } i) «**rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**»: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;
- } l) «**servizio di prevenzione e protezione dai rischi**»: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;



TITOLO I - PRINCIPI COMUNI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 2 - DEFINIZIONI

- } m) «**sorveglianza sanitaria**»: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;
- } n) «**prevenzione**»: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;
- } o) «**salute**»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;
- } p) «**sistema di promozione della salute e sicurezza**»: complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;



TITOLO I - PRINCIPI COMUNI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 2 - DEFINIZIONI

- } q) «**valutazione dei rischi**»: 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;
- } r) «**pericolo**»: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;
- } s) «**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;
- } t) «**unità produttiva**»: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale;



TITOLO I - PRINCIPI COMUNI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 2 - DEFINIZIONI

- } u) «**norma tecnica**»: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria;

- } v) «**buone prassi**»: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle Regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione;

- } z) «**linee guida**»: atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai ministeri, dalle regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano;



TITOLO I - PRINCIPI COMUNI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 2 - DEFINIZIONI

- } aa) «**formazione**»: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;
- } bb) «**informazione**»: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;
- } cc) «**addestramento**»: complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;
- } dd) «**modello di organizzazione e di gestione**»: modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del Codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;
- } ee) «**organismi paritetici**»: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; la l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla Legge o dai Contratti collettivi di riferimento;
- } ff) «**responsabilità sociale delle imprese**»: integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

TITOLO I - PRINCIPI COMUNI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 3 - CAMPO DI APPLICAZIONE

- } si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio.
- } Nei riguardi delle Forze armate e di Polizia, del Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, dei servizi di Protezione Civile, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle università, degli istituti di istruzione universitaria, delle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, degli uffici all'estero di cui all'articolo 30 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e dei mezzi di trasporto aerei e marittimi, le disposizioni del presente decreto legislativo sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative ivi comprese quelle per la tutela della salute e sicurezza del personale nel corso di operazioni ed attività condotte dalla Forze armate, compresa l'Arma dei Carabinieri, nonché dalle altre Forze di polizia e dal Corpo dei Vigili del fuoco, nonché dal Dipartimento della protezione civile fuori dal territorio nazionale,
- } ...CONTINUANO ECCEZIONI...



TITOLO I - PRINCIPI COMUNI
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI
Articolo 4 - COMPUTO DEI LAVORATORI

} Ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale il presente decreto legislativo fa discendere particolari obblighi non sono computati:

} **ELENCA UNA SERIE DI ECCEZIONI**

} **IN SINTESI: il numero dei lavoratori determina in alcuni casi la disciplina che si applica all'interno delle disposizioni TU 81/2008**



CAPO II - SISTEMA ISTITUZIONALE

} **Articolo 5 - Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

} **Presso il Ministero della salute**

} **Articolo 6 - Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro**

} **Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali**

CAPO II - SISTEMA ISTITUZIONALE

}Articolo 7 - Comitati regionali di coordinamento

}1. Al fine di realizzare una programmazione coordinata di interventi, nonché uniformità degli stessi ed il necessario raccordo con il Comitato di cui all'articolo 5 e con la Commissione di cui all'articolo 6, presso ogni Regione e Provincia autonoma opera il comitato regionale di coordinamento



CAPO II - SISTEMA ISTITUZIONALE

} Articolo 8 - Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro

} **1. È istituito il Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP) nei luoghi di lavoro**

} al fine di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici,

} e per indirizzare le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate

CAPO II - SISTEMA ISTITUZIONALE

- } Articolo 9 - Enti pubblici aventi compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- } 1. ~~L'ISPESL, l'INAIL e l'IPSEMA~~ sono enti pubblici nazionali con competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro che esercitano le proprie attività, anche di consulenza, in una logica di sistema con il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.
- } 2. ~~L'ISPESL, l'INAIL e l'IPSEMA~~ operano in funzione delle attribuzioni loro assegnate dalla normativa vigente, svolgendo in forma coordinata, per una maggiore sinergia e complementarietà, le seguenti attività
 - } **Nb oggi entrambi confluiti in Inail**

CAPO II - SISTEMA ISTITUZIONALE

- } **Articolo 10 - Informazione e assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**
- } Le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, tramite le AA.SS.LL. del SSN, il Ministero dell'interno tramite le strutture del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, ~~l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro (ISPESL)~~, il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, il Ministero dello sviluppo economico per il settore estrattivo, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), ~~l'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA)~~, gli organismi paritetici e gli enti di patronato svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in particolare nei confronti delle imprese artigiane, delle imprese agricole e delle piccole e medie imprese e delle rispettive associazioni dei datori di lavoro.

CAPO II - SISTEMA ISTITUZIONALE

}Articolo 11 - Attività promozionali

}1. Nell'ambito della Commissione consultiva di cui all'articolo 6 sono definite, in coerenza con gli indirizzi individuati dal Comitato di cui all'articolo 5, le attività promozionali della cultura e delle azioni di prevenzione con riguardo in particolare a:

- }Attività di finanziamento (soprattutto da parte dell'Inail)
- }Diffusione della cultura della prevenzione
- }Ecc ecc

CAPO II - SISTEMA ISTITUZIONALE

} Articolo 12 - Interpello

} Gli organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali, gli enti pubblici nazionali, le regioni e le province autonome, nonché, di propria iniziativa o su segnalazione dei propri iscritti, le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i consigli nazionali degli ordini o collegi professionali, possono inoltrare alla Commissione per gli interpelli di cui al comma 2, esclusivamente tramite posta elettronica, quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro

}

} **N.b. attenzione soprattutto ai soggetti che possono proporlo**

CAPO II - SISTEMA ISTITUZIONALE

L'attività di vigilanza nel campo della prevenzione è affidata alle Unità sanitarie locali (art. 19, co. 1, lett. b), d. lgs. n. 758 del 1994), ma non in via esclusiva Art. 13 del d. lgs. n. 81 del 2008.

- ✓ Alla azienda sanitaria locale competente per territorio;
- ✓ Al Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- ✓ Al Ministero dello sviluppo economico, per il settore minerario;
- ✓ Alle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano, per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali;
- ✓ Al personale ispettivo del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, per le attività svolte nel settore delle costruzioni edili o di genio civile; per i lavori in sotterraneo e gallerie, anche comportanti l'impiego di esplosivi, per i lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei, per ulteriori attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (art. 13, co. 2);
- ✓ Ai dirigenti regionali del lavoro, che hanno facoltà di visitare, in qualsiasi momento ed in ogni parte, i luoghi di lavoro (art. 64, d.P.R. n. 303/56)

IL SISTEMA PUBBLICO DI VIGILANZA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Gli ispettori del lavoro, nell'esercizio del potere di accesso negli ambienti di lavoro, possono emanare le diffide e le disposizioni.

- Con la diffida viene rivolto un ordine al datore di lavoro ad adeguarsi alla normativa sulla sicurezza sul lavoro entro un determinato termine.
- Le disposizioni riguardano obblighi imposti al datore di lavoro nell'identica materia in base ad una normativa non esaustiva come quella alla quale si ispirano le diffide, ma tale, al contrario, da esigere ai fini della sua applicazione concreta un'integrazione esecutiva, demandata agli ispettori del lavoro.

DISPOSIZIONE - ART. 302/BIS D. LGS. n. 106/2009

esercitabile dagli organi di vigilanza “che impartiscono disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi, laddove volontariamente adottate dal datore di lavoro, salvo che il fatto non costituisca reato” (art. 302 – bis, co. 1). Avverso la disposizione è ammissibile ricorso all'autorità gerarchicamente superiore nell'ambito dei rispettivi organi di vigilanza

IL SISTEMA PUBBLICO DI VIGILANZA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La violazione della normativa sulla sicurezza ed igiene sul lavoro comporta, nella maggior parte dei casi, il ricorso allo **strumento sanzionatorio penale** per la rilevanza degli interessi messi in pericolo, come la sicurezza, la libertà, la dignità umana e la salute dei lavoratori, oggetto anche di tutela costituzionale.

Con la **sanzione penale** vengono puniti sia comportamenti che possono mettere in pericolo la salute dei lavoratori sia condotte che abbia determinato la lesione o il decesso del prestatore di lavoro:

Nel primo gruppo rientrano i reati di cui agli artt. 437 e 451 del codice penale nonché tutte le contravvenzioni previste nel d. lgs. n. 81 del 2008.

Fanno parte del secondo gruppo il delitto di lesioni personali colpose e l'omicidio colposo (con applicazione della clausola di equivalenza, sussistendo i requisiti di cui all'art. 40 cpv c.p.)

IL SISTEMA PUBBLICO DI VIGILANZA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Con il **d. lgs. 19 dicembre 1994, n. 758**, intitolato “Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro”, si è provveduto a razionalizzare e omogeneizzare il sistema sanzionatorio penale contenuto nel d. lgs. n. 626.

La prescrizione, disciplinata negli artt. 20 e ss. del d. lgs. n. 758 del 1994, mira:

- ✓ ad assicurare l'effettività dell'osservanza delle misure di prevenzione e di protezione in tema di sicurezza e di igiene sul lavoro, e
- ✓ a conseguire una consistente deflazione processuale

IL SISTEMA PUBBLICO DI VIGILANZA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Il **procedimento di prescrizione** , previsto dall'art.20 e segg. del d. lgs. 19 dicembre 1994, n. 758, è **avviato da un ufficiale di polizia giudiziaria** che accerti una contravvenzione in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro.

Esso :

- ✓ **si avvia** con l'accertamento dell'infrazione,
- ✓ **si caratterizza** per l'emissione della prescrizione,
- ✓ **si perfeziona** con la regolarizzazione e con il pagamento; altrimenti il procedimento penale riprende il suo iter che può concludersi con la condanna dell'imputato

IL SISTEMA PUBBLICO DI VIGILANZA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La prescrizione



IL SISTEMA PUBBLICO DI VIGILANZA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO



CAPO II - SISTEMA ISTITUZIONALE

- } **Articolo 14 - Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori**
- } **Al fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare, ferme restando le attribuzioni del coordinatore per l'esecuzione dei lavori di cui all'articolo 92, comma 1, lettera e), gli organi di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche secondo le rispettive competenze, possono adottare provvedimenti di sospensione in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni quando riscontrano l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni**
- } **POTERE SOSPENSIONE ATTIVITA'**

CAPO III - GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO SEZIONE I - MISURE DI TUTELA E OBBLIGHI

- } il documento di valutazione di tutti i rischi (DVR) per la salute e sicurezza possibili;
- } l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- } la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- } il controllo sanitario di idoneità al lavoro per ciascun dipendente;
- } l'informazione e formazione adeguate per tutti i soggetti operanti in azienda: lavoratori, datore di lavoro, addetti al servizio di prevenzione e protezione, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- } la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- } la definizione delle misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- } la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
- } l'utilizzo corretto da parte dei lavoratori degli attrezzi, dei macchinari di lavoro e degli strumenti di sicurezza a loro disposizione.

IL PERNO DEL SISTEMA: LA VALUTAZIONE DI TUTTI I RISCHI

ART. 2, DEFINIZIONI, D. LGS. 81/08

«*valutazione dei rischi*»: 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

**N.B. DIFFERENZA TRA VALUTAZIONE DEI RISCHI
E DOCUMENTO VALUTAZIONE DEI RISCHI**

PREVENZIONE E PROTEZIONE

Cosa intendiamo con prevenzione e protezione?

- } **PREVENZIONE:** misure capaci di incidere sullo stesso verificarsi del fatto - **incidono sulla probabilità**

- } **PROTEZIONE:** misure capaci di incidere sulla gravità delle conseguenze - **incidono sulla magnitudo**



IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI - DVR - ART 28

- } Effettuata la valutazione globale di “*tutti i rischi*”, al datore di lavoro è richiesto di documentarla (valutazione globale e documentata, dice la norma) in un documento

Il documento contenente la valutazione dei rischi è il **DVR**

(documento di valutazione dei rischi) caratterizzato dalla c.d. **PERSONALIZZAZIONE**

- } **ORGANIGRAMMA DELLA PREVENZIONE**: nel DVR va indicata non solo la definizione operativa dei compiti per dare attuazione alle misure di prevenzione e protezione ma anche la “*personalizzazione*” - appunto - di tali procedure in capo ai soggetti (intesi con nome e cognome) individuati in base all’organizzazione aziendale
- } **INDIVIDUAZIONE DEGLI ESPOSTI**: nel DVR vanno individuati i lavoratori che svolgono mansioni che li espongono a rischi specifici, e che richiedono riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento ovvero va effettuata la valutazione collegandola e riferendola ad alcune specifiche categorie di lavoratori (es. la valutazione di genere).

IL DVR DEVE NECESSARIAMENTE CONTENERE

- } la pianta di tutto il sito produttivo, edifici e terreni circostanti, con recinzioni portoni ecc, completa di tutti gli eventuali impianti sovrastanti o sotto il suolo.
 - } In questa pianta si dovrebbe disegnare la posizione delle macchine, degli impianti le destinazioni d'uso dei locali. (lay-out)
- } la descrizione di tutte le fasi di lavoro preferibilmente con schema a blocchi o analogo
- } elenco di tutte le macchine e gli impianti usati in ogni fase
- } elenco di tutte le sostanze pericolose presenti nel ciclo: materie prime, intermedi, prodotti finali, suddivisi fase per fase
- } nomi e cognomi di tutti lavoratori e equiparati completati dei rischi più significativi, sarà l'elenco degli esposti.
 - } Ad ogni nome e cognome sarà possibile associare i rischi principali
- } le misure di prevenzione predisposte per gestire la sicurezza di tutti i lavoratori esposti ai rischi di lesioni acute (infortunio) o croniche (malattie correlate al lavoro) prodotti dai cicli lavorativi eseguiti nello specifico luogo i di lavoro.
 - } Tra queste misure di prevenzione è compreso il protocollo sanitario

I DVR privi di uno solo di questi elementi sono gravemente incompleti rispetto ai criteri minimi previsti dal D.Lgs. 81/2008; per tale ragione potrebbe in occasione di verifiche essere ritenuto "come non redatto" con conseguenti sanzioni a carico del datore di lavoro per omessa redazione del DVR, come previsto dall'**art 55 (comma 4)**

ELEMENTI INDISPENSABILI NEL CORPO DEL DVR

- ✓ Informazioni di carattere generale dell'azienda
- ✓ Elenco delle figure del SPP
- ✓ Organigramma aziendale
- ✓ Ciclo produttivo
- ✓ Ambienti di lavoro
- ✓ Impianti
- ✓ Registro Infortuni
- ✓ Normativa di riferimento
- ✓ Modalità di indagine e di misura utilizzati
- ✓ Criteri di valutazione del rischio adottati
- ✓ Fattori di rischio
- ✓ Misure di prevenzione e definizione delle priorità di intervento
- ✓ Controlli e monitoraggi
- ✓ Piano della formazione
- ✓ Piani di emergenza e primo soccorso

I POSSIBILI ALLEGATI DEL DVR

- ✓ Deleghe del DL a dirigenti, preposti
- ✓ Designazioni addetti al SPP, antincendio, emergenze, pronto soccorso
- ✓ Verbale elezione RLS
- ✓ Verbali riunione periodica
- ✓ Progetti, planimetrie e disegni dei luoghi di lavoro
- ✓ Descrizioni singoli processi lavorativi
- ✓ Elenco di macchine e attrezzature con manuali d'uso e manutenzione
- ✓ Relazioni sulla VR per i diversi titoli e allegati al D. Lgs. 81/08 e s.m.i.

IL DVR COME DOCUMENTO DINAMICO

Il DVR come definito nell'art 28 del D.Lgs 81/08 è un documento che **tutte le aziende devono redigere e aggiornare**, indipendentemente dal settore di attività, dal livello di rischio e dalla numero di lavoratori (fanno eccezione soltanto le aziende individuali e quelle a conduzione familiare come definito nell'art 21 del Testo Unico.).

- ✓ per le aziende che occupano **fino a dieci lavoratori non è più possibile effettuare autocertificazione** in cui si dichiara di avere effettuato la valutazione; tuttavia, per le aziende medio piccole **fino a cinquanta lavoratori**, la valutazione stessa può essere redatta seguendo le **procedure standardizzate** definite all'art 6, comma 8f del D.Lgs 81/08.
- ✓ Il documento deve essere **rivisto almeno una volta ogni tre anni**, ove una revisione può anche voler dire esclusivamente una rivalutazione in cui si dichiara che nessuna situazione o condizione abbia contribuito a introdurre sostanziali e significative modifiche; ed in ogni caso il documento va immediatamente **rielaborato ogni qualvolta subentrino modifiche** al processo lavorativo che possano apportare variazioni dei livelli di rischio significativi.

... I REQUISITI FORMALI: LA DATA CERTA

L'obiettivo principale di tale disposizione è quello di garantire l'apposizione sul documento di una "data" che non possa essere alterata

Le modalità idonee a soddisfare quest'ulteriore pretesa (la formalizzazione della data certa) hanno generato, ancora una volta, dubbi interpretativi e operativi. Sul punto è anche intervenuto il "Garante per la Privacy" il quale ha osservato come la "data certa" "*si collega con la comune disciplina civilistica in materia di prove documentali e, in particolare, con quanto previsto dagli artt. 2702-2704 del codice civile, i quali recano un'elencazione non esaustiva degli strumenti per attribuire data certa ai documenti, consentendo di provare tale data anche in riferimento a ogni «fatto che stabilisca in modo egualmente certo l'anteriorità della formazione del documento» (art. 2704, terzo comma, cod. civ.)*"

Il provvedimento richiamato ha altresì fornito utili indicazioni sulle principali attività da porre in essere per assicurare la "certezza della data, tra queste vi è:

- ✓ *l'atto pubblico* (di regola utilizzato nelle medio/grandi aziende): è la scrittura privata autenticata da un notaio o da un altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato;
- ✓ ~~*la c.d. "autoprestazione": presso uffici postali, con apposizione del timbro direttamente sul documento avente corpo unico, anziché sull'involucro che lo contiene (art. 8 del d.lgs. 22 luglio 1999, n. 261) non più dal 2016*~~
- ✓ l'apposizione della *c.d. "marca temporale"* sui documenti informatici (D.P.C.M. 30 marzo 2009, n. 38840);
- ✓ l'uso della *posta elettronica certificata* ai sensi del D.P.R. 11 febbraio 2005, n. 68.

LE PROCEDURE STANDARDIZZATE

Con il Decreto Interministeriale del 30 novembre 2012 sono state recepite le procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi di cui all'art.29, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 e s.m.i., ai sensi dell'art.6, comma 8, lettera f), del medesimo decreto legislativo.

Il documento valutazione dei rischi realizzato mediante le procedure standardizzate sostituisce l'autocertificazione che a partire dal 1 luglio 2013 deve essere sostituito ALMENO con un DOCUMENTO VALUTAZIONE DEI RISCHI REDATTO SECONDO QUANTO PREVISTO DALLE PROCEDURE STANDARDIZZATE.

Chi deve o può utilizzare le procedure standardizzate?

Ai sensi dell'art. 29 comma 5 del D. Lgs. 81/08, i datori di lavoro di attività che impiegano fino a 10 lavoratori (ad esclusione delle attività svolte nei casi previsti dall'articolo 31,c.6) effettuano la valutazione dei rischi secondo le Procedure Standardizzate

} i datori di lavoro per aziende fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi secondo le Procedure Standardizzate

Sintesi dei contenuti:

- } descrizione dell'azienda, del ciclo lavorativo e delle mansioni;
- } identificazione dei pericoli presenti in azienda;
- } valutazione dei rischi associati ai pericoli identificate individuazione delle misure di prevenzione e protezione attuate
- } definizione del programma di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza

IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI DA INTERFERENZA DUVRI

- } Qualora un'impresa esterna intervenga nell'unità produttiva di un datore di lavoro per effettuare lavori, servizi o forniture dallo stesso commissionate *“Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze”*
- } L'art. 26 del T.U. 81/2008, dunque, prescrive per il Datore di Lavoro Committente l'obbligo di elaborare il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI)
- } Questo documento, perciò, va contestualizzato all'interno di un contratto di appalto, di somministrazione o di opera

A differenza del DVR non è un documento legato all'azienda ma ad una specifica attività, all'interno della quale cooperano due o più imprese diverse

CHI È TENUTO A FARE IL DUVRI

- } **I DUVRI** è il documento (da redigersi per iscritto da parte del committente) con il quale sono valutati i rischi e nel quale sono indicate le misure adottate per eliminare - o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo - i rischi da interferenze fra le attività affidate ad appaltatori e lavoratori autonomi e loro eventuali subcontraenti, e le attività svolte nello stesso luogo di lavoro dal committente
- } Tale documento, inoltre, attesta l'avvenuta informazione nei confronti degli operatori economici affidatari circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui gli stessi dovranno operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate
- } seppur sotto la responsabilità del datore di lavoro/committente, va elaborato in coordinamento tra i diversi soggetti che prendono parte ad una attività anche non contestualmente e che definiscono quali rischi apporterà la propria singola attività all'interno dell'intero progetto, valutandone eventuali interferenze con i rischi apportati dagli altri soggetti
- } Inoltre è un documento dinamico, che va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, dei servizi e delle forniture e che va condiviso, inizialmente e progressivamente, con tutti gli attori coinvolti nell'appalto
 - } è razionale, che il DUVRI prenda spunto dai diversi DVR delle singole aziende, ma non tutto il DVR deve essere integrato all'interno di un DUVRI, bensì solo ed esclusivamente quelle attività che apportino rischi interferenziali all'interno del progetto specifico

L'INCARICATO IN LUOGO DEL DUVRI

- } Di conseguenza, nel caso contrario in cui si tratti di un lavoro, opera o servizio affidati a imprese o autonomi, di entità superiore a cinque uomini-giorno, il DUVRI è sempre obbligatorio
 - } salvo che risulti avviato da un committente dall'attività lavorativa classificata a basso rischio: in tal caso il DUVRI può essere sostituito dall'individuazione di un «incaricato», che può così sovrintendere a attività anche di significativa importanza per durata e numero di persone impegnate, ed anche se di durata superiore ai cinque uomini giorno
- } Anche quando vi è l'esonero dalla redazione del DUVRI (o dalla nomina dell'incaricato) resta comunque l'obbligo, in capo al datore di lavoro-committente
 - } di verificare l'idoneità tecnico professionale dell'impresa, di promuovere la cooperazione ed il coordinamento ai fini della sicurezza
 - } di fornire ai lavoratori dell'impresa appaltatrice dettagliate informazioni circa i rischi specifici presenti nel luogo in cui sono destinati ad operare e circa le misure di prevenzione ed emergenza adottate in relazione alla propria attività

ARTICOLO 16 - DELEGA DI FUNZIONI

La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- } a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
 - } b) che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
 - } c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
 - } d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.
 - } e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.
-
- } **2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.**

 - } **3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.**

QUINDI IL SOGGETTO TITOLARE ORIGINARIO È IL DL

In linea generale può delegare tutto ciò che non è espressamente escluso

non può delegare le seguenti attività:

Valutare tutti i rischi ed elaborare il Documento di Valutazione dei Rischi - DVR

Designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi

Linea operativa

- ✓ Datore di lavoro
 - ✓ Eventuale delegato
- ✓ Dirigente
- ✓ Preposto
- ✓ Lavoratore
 - ✓ Equiparati

Linea consultiva

- ✓ figure del servizio di prevenzione e protezione, dalla funzione prevalentemente tecnica
 - ✓ RSPP - responsabile del servizio di prevenzione e protezione
 - ✓ addetti
- ✓ medico competente - MC, con funzione di consulenza
- ✓ rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - RLS, che garantisce l'esigenza di massima partecipazione e condivisione possibile delle scelte organizzative in ambito prevenzionale
- ✓ possono aggiungersi (se chiamati a collaborare dal datore di lavoro)
 - ✓ i progettisti (dei luoghi di lavoro, dei posti di lavoro e degli impianti),
 - ✓ i fornitori di attrezzature di lavoro e di dispositivi di protezione individuali ed impianti,
 - ✓ gli installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro e altri mezzi tecnici

Il principale “luogo” e “momento” di dialogo tra le figure del sistema di sicurezza è la riunione periodica

64

Il principale strumento di lavoro è il DVR



DOVE E QUANDO SI INCONTRANO? LA RIUNIONE PERIODICA

- } **incontro periodico e programmato tra i soggetti che si occupano della sicurezza in azienda.** Sono necessariamente presenti:
 - } il Datore di Lavoro
 - } il Medico Competente (se nominato)
 - } il responsabile del servizio di prevenzione e protezione RSPP
 - } il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza RLS

- } Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, la riunione periodica deve essere indetta obbligatoriamente con cadenza almeno annuale
 - } l'obbligo è posto in capo al datore di lavoro, il quale lo assolve *“direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi”*

- } deve altresì aver luogo quando si determinino *“significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori”*

- } È facoltà del rappresentante dei lavoratori di richiedere la riunione e, precisamente, nelle *“ipotesi di cui al presente articolo, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **chiedere la convocazione** di un'apposita riunione*

CONTENUTI DELLA RIUNIONE PERIODICA

Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- a) il documento di valutazione dei rischi;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Nel corso della riunione possono essere individuati:

- a) codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
- b) obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione

ARTICOLO 2 - DEFINIZIONI - LAVORATORE

- } 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, **esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.**

- } Al lavoratore così definito è equiparato:
 - } il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso;
 - } l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del Codice civile;
 - } il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento, compresi quelli di cui a specifiche disposizioni delle Leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;
 - } 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 alla strumentazioni o ai laboratori in questione;
 - } i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile;

Art. 20 ("Obblighi dei lavoratori"), comma 1: *“Ogni lavoratore 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, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro”*

Il lavoratore deve in particolare:

- ✓ osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- ✓ utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
- ✓ utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- ✓ segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei DPI, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente in caso di urgenza, nell’ambito delle proprie competenze e possibilità;
- ✓ non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- ✓ non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di sua competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- ✓ partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- ✓ sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente;
- ✓ I lavoratori che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l’indicazione del datore di lavoro.

LA GENERALE QUALITÀ COLLABORATIVA E PROPOSITIVA CHE DEVE CARATTERIZZARE UNA CORRETTA PRATICA DELLA PREVENZIONE:

“a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, nell'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;”

L'omissione della dovuta collaborazione costituisce

- ✓ comportamento colpevole del lavoratore, rilevabile in sede giudiziaria
- ✓ e insieme violazione dell'obbligo contrattuale di correttezza e buona fede (nell'adempimento del contratto),
 - ✓ violazione che espone il lavoratore a misure disciplinari che tengano conto, ovviamente, del criterio di proporzionalità

Se il datore di lavoro

- ✓ predispone tutte le misure di sicurezza necessarie
- ✓ fornisce al lavoratore una formazione e informazione adeguata
- ✓ se vigila sulla corretta osservanza delle misure apprestate

in base al principio dell'affidamento, ha il diritto di esigere dal lavoratore la massima collaborazione nell'adempimento dell'obbligo prevenzionale

IL LAVORATORE RIMANE ESSENZIALMENTE UN CREDITORE DI SICUREZZA: L'AUTOTUTELA

- } il lavoratore - in presenza di un inadempimento del datore di lavoro - ha il diritto di sottrarsi a situazioni di rischio

- } anche negando la prestazione lavorativa, per la salvaguardia della propria e altrui incolumità, facendo valere (in autotutela) la cd. eccezione di inadempimento, ex art. 1460 c.c., rifiutando di eseguire la prestazione lavorativa rischiosa
 - } non si riferisce esclusivamente alle situazioni di emergenza e di pericolo grave, immediato ed inevitabile, ma va posto in essere ogni qualvolta in lavoratore si trovi nella condizione di dover, altrimenti, porre in atto modalità rischiose di lavoro

- } oppure esercitando il diritto previsto dall'art. 44, 1° comma, D. Lgs. 81/2008, di allontanarsi dal posto di lavoro ovvero da una zona pericolosa «*in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato*», senza subire pregiudizio alcuno e dovendo essere protetto «*da qualsiasi conseguenza dannosa*»
 - } la norma va intesa in modo protettivo e, dunque, il lavoratore dovrà andare esente da conseguenze sia disciplinari che economiche.
 - } In ciò rintracciamo una portata ulteriore rispetto a quella dell'art. 2087 c.c., dal momento che sono compresi non solo i pericoli strettamente originati dall'attività lavorativa e riconducibili alla sfera d'azione del datore di lavoro, ma anche quelli ulteriori a quelli connessi.

Articolo 2 - Definizioni - DATORE DI LAVORO

- } 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** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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

- } **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

GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO PUBBLICO E PRIVATO: LA TOTALE EQUIPARAZIONE

Tre macro categorie di doveri:

- } **un dovere di prevenzione tecnica ed organizzativa**, che gli impone di predisporre un sistema globale di previsione e di gestione delle misure prevenzionali all'interno dell'azienda e di fornire al lavoratore macchine e strumenti di lavoro privi di pericolo, alla luce della migliore ricerca tecnologica
- } **un dovere di prevenzione informativa e formativa**, consistente nell'obbligo di rendere edotti i lavoratori dei rischi che possono scaturire dalle pratiche e procedure di lavoro e dei pericoli dall'uso scorretto delle macchine o degli strumenti di lavoro pretendendo, al contempo, che i lavoratori medesimi siano consapevoli del dovere, tanto nei propri confronti quanto nei confronti della collettività, di rispettare le norme prevenzionali
- } **un dovere di controllare e vigilare, in maniera assidua ed ininterrotta** (non necessariamente direttamente), che le norme prevenzionali vengano scrupolosamente osservate, dovendo proteggere il lavoratore persino da sé stesso e anche contro la sua stessa volontà.
 - } Deve, perciò vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi in capo a preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti, installatori, Medico Competente, fermo restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati, qualora la mancata attuazione degli obblighi a loro imputati, sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti

I PRINCIPALI ALTRI OBBLIGHI - DELEGABILI - DEL DATORE DI LAVORO SONO (ART.18):

-)} nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria quando previsto;
-)} 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;
-)} fornire al Servizio di Prevenzione e Protezione ed al medico competente informazioni in merito alla natura dei rischi, all'organizzazione del lavoro, alla programmazione e all'attuazione delle misure preventive e protettive, alla descrizione degli impianti e dei processi produttivi, ai dati relativi agli infortuni accaduti e alle malattie professionali e, infine, ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza;
-)} fornire ai lavoratori i necessari e idonei Dispositivi di Protezione Individuale - DPI;
-)} richiedere l'osservanza da parte dei lavoratori delle norme vigenti, delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
-)} inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico;
-)} adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
-)} consegnare tempestivamente al RLS, su richiesta di questi, una copia del Documento di Valutazione dei Rischi - DVR, anche su supporto informatico, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati relativi agli infortuni; il documento deve essere consultato esclusivamente in azienda;
-)} comunicare in via telematica all'INAIL, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento;
-)} consultare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS quando previsto;
-)} gestire le emergenze. Le misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva e al numero delle persone presenti;
-)} munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro, durante il corso dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto;
-)} elaborare, in applicazione all'art. 26 c.3 il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da interferenza - D.U.V.R.I.
-)} 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;
-)} comunicare in via telematica all'INAIL, il nominativo del RLS nominato dai lavoratori Con l'articolo 21 del D.Lgs. 151/2015, uno dei decreti attuativi del Jobs Act, a partire dal 23 dicembre 2015 è stato abrogato l'obbligo di tenuta del registro infortuni. Con decreto del Ministero del Lavoro n. 183/2015, è stato disposto a 6 mesi dalla data istitutiva del Sistema informativo nazionale per la prevenzione - SINP (e quindi a partire dal 12 aprile 2017) l'obbligo di comunicare entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico l'infortunio con prognosi compresa tra 1 e 3 giorni oltre quello dell'evento. Con l'approvazione il 23 febbraio u.s. del cosiddetto "Milleproroghe" questo obbligo di comunicazione viene rinviato di ulteriori 6 mesi, decorrendo quindi dal 12 ottobre 2017.
-)} Nel frattempo l'INAIL ha attivato un nuovo applicativo denominato "Cruschetto infortuni", mediante il quale è possibile, da parte degli Organi ispettivi dell'Inail, delle Aziende sanitarie locali e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, consultare gli infortuni occorsi a partire dal 23 dicembre 2015. Questo applicativo è accessibile anche ai datori di lavoro, agli eventuali soggetti delegati e agli intermediari del datore di lavoro, per la dovuta consultazione, ai fini, se non altro, del corretto adempimento dell'obbligo di valutazione degli infortuni aziendali da condurre in occasione della riunione annuale di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/08

IL DIRIGENTE

Il dirigente (che non va confuso con il dirigente-datore di lavoro per la sicurezza ex art. 2 lett. b secondo e terzo periodo D. Lgs. 81/2008) è colui che ha il compito di attuare le direttive impartite dal datore di lavoro, organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa, in virtù di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico

In estrema sintesi, il dirigente è colui che sovrintende, organizza e dispone. Nell'ambito delle competenze e dei poteri che gli sono riconosciuti deve:

- ✓ predisporre le misure di sicurezza in sintonia con il datore di lavoro
- ✓ impartire istruzioni e ordini precisi per la migliore esecuzione del lavoro
- ✓ vigilare che le istruzioni vengano eseguite
- ✓ incaricare i preposti affinché svolgano mansioni di controllo e vigilanza

Per il resto, nello specifico, al dirigente competono gli stessi obblighi del datore di lavoro previsti all'art. 18

IL PREPOSTO

- } posizione gerarchica e funzionale sovraordinata a quella degli altri lavoratori, con ciò e perciò assumendo nei loro confronti una posizione di garanzia in materia di salute e sicurezza
- } posizione di preminenza rispetto agli altri lavoratori
- } che lo pongano nella condizione di potere impartire ordini, istruzioni e direttive sul lavoro

In questo senso, è innegabile che il preposto rivesta il ruolo di estensione soggettiva del datore di lavoro, non sempre e necessariamente successiva a quella del dirigente (che in alcune realtà lavorative potrebbe non esserci) da cui consegue:

- } dovere di verifica e controllo della rispondenza dei luoghi di lavoro alle prescrizioni prevenzionali
- } dovere di attivazione nel compiere tutto quanto sia nella sua possibilità per rimuovere o gestire eventuali situazioni rischiose per la sicurezza dei lavoratori riscontrate nello svolgimento di quelle attività sottoposte al suo controllo e sovrintendenza

CHI PUÒ ESSERE PREPOSTO?

- } **Chiunque, indipendentemente dalla qualifica e dalle competenze**
 - } svolga un lavoro avente contenuti di coordinamento e direzione di altri lavoratori
 - } che, a prescindere dall'esperienza, abbia il compito di dare direttive e impartire ordini

Il preposto, secondo le proprie attribuzioni e competenze, deve:

- ✓ sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti (che, a questo punto, avrebbero un dovere di attivazione anche disciplinare);
- ✓ verificare che soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni, accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- ✓ richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa; - Informare tempestivamente i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- ✓ astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- ✓ segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- ✓ frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37

IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE - SPP

- } l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali
- } Il SSP si compone (V. Art. 2, definizioni e art. 32 requisiti)
 - } Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), che è la persona in possesso di capacità e di requisiti professionali di cui all'art. 32 designata dal datore di lavoro (insieme alla valutazione dei rischi, la nomina del RSPP è un obbligo non delegabile)
 - } degli Addetti al Servizio

il principio di autoregolamentazione, non prevede un modello standard di SPP

- } prevede che - sia il possesso di capacità e requisiti professionali delle persone (responsabile e addetti) sia il numero degli stessi - debbano essere valutati in ragione delle caratteristiche dell'azienda
- } la norma dispone che il servizio abbia una disponibilità di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti assegnati

NB: Con particolare riferimento alla “**adeguatezza**” dei mezzi assegnati, secondo la risposta all'interpello 22/2014, la scelta di assegnare un budget al SPP è rimessa alla discrezionalità datoriale, tenuto conto della finalità che è quella che il servizio disponga di “*tutto quanto necessario*” allo svolgimento dei suoi compiti istituzionali, in ragione della complessità aziendale e dei rischi presenti Interpello presentato alla Commissione Interpelli, prevista dall'articolo 12 comma 2 del D.Lgs. 81/2008

I COMPITI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

- ✓ L'individuazione dei fattori di rischio
- ✓ la loro valutazione
- ✓ l'individuazione delle misure per la sicurezza e salubrità degli ambienti di lavoro
- ✓ favorire il rispetto della normativa vigente
- ✓ l'elaborazione delle misure preventive e protettive
- ✓ l'elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività
- ✓ la proposizione di programmi di informazione e formazione dei lavoratori

IL TU ALL'ART.2 COMMA 1 LETTERA F) DEFINISCE IL RSPP:

“Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all’articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.”

Può svolgere funzioni di RSPP

- Il D.L. nel rispetto dei limiti normativi
- Un soggetto interno alla organizzazione aziendale
- Un soggetto esterno all’organizzazione aziendale

IL DATORE DI LAVORO PUÒ SVOLGERE DIRETTAMENTE I COMPITI DEL SPP RICORRENDO LE IPOTESI DI CUI ALL'ALL. II DEL D. LGS 81/2008

Articolo 34 - Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi

1. Salvo che nei casi di cui all'articolo 31, comma 6, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nelle ipotesi previste nell'**ALLEGATO II dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi** (RICHIAMANO GLI OBBLIGHI FORMATIVI E ABILITATIVI DEL RSPP – NESSUNA DEROGA ALLA ADEGUARTEZZA).

1. Aziende artigiane e industriali ⁽¹⁾ fino a 30 lavoratori
2. Aziende agricole e zootecniche fino a 30 lavoratori
3. Aziende della pesca fino a 20 lavoratori
4. Altre aziende fino a 200 lavoratori

} Escluse le aziende industriali di cui all'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 1988, n. 175, e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso, le centrali termoelettriche, gli impianti ed i laboratori nucleari, le aziende estrattive e altre attività minerarie, le aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, le strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private

LA GESTIONE DELLE EMERGENZE

- } Disposizioni generali che il datore di lavoro deve rispettare per *adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato*

- } La norma individua obblighi preventivi, prevalentemente di natura procedimentale e comportamentale
 - } verso l'esterno e perciò attinenti all'organizzazione dei rapporti con istituzioni e servizi pubblici competenti in materia di emergenze
 - } e verso l'interno, fondamentalmente per la pianificazione ed attuazione di procedure ed azioni idonee a garantire la sicurezza dell'ambiente di lavoro anche a fronte di eventi straordinari ed imprevisti

IL CRITERIO È LA AUTOREGOLAMENTAZIONE SECONDO IL PRINCIPIO DI ADEGUATEZZA

le misure da adottate devono essere “necessarie” (dice la norma), quindi (diciamo noi) adeguate alla specifica situazione aziendale e, dunque, strettamente connesse agli esiti della valutazione dei rischi

La designazione preventiva dei 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*

- } è uno degli obblighi precipui del datore di lavoro, seppur tra quelli delegabili
- } è un obbligo il cui effettivo adempimento è garantito dalla previsione della natura “forzosa” dell’accettazione dell’incarico da parte dei lavoratori designati

I lavoratori individuati, infatti, non possono rifiutare la designazione né, conseguente, sottrarsi all’incarico ricevuto, se non per giustificati motivi

- } Il lavoratore che rifiuti ingiustificatamente la nomina o che si dimetta senza un valido motivo, oltre ad essere punito ai sensi dell’art. 59, comma 1, lett. a, risulterà altresì passibile di conseguenze disciplinari (almeno quando subordinato)

IL MEDICO COMPETENTE (V. ART. 25, 29 CO 1, 38)

- } *Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto"*

Come indicato nell'Art 25 D.lgs 81/2008, il medico competente collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione

- } alla valutazione dei rischi anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria
- } alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori
- } all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza
- } alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro.
- } Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di «promozione della salute», secondo i principi della responsabilità sociale
- } Programma ed effettua la sorveglianza sanitaria
- } Istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria

LA SORVEGLIANZA SANITARIA

- } La sorveglianza sanitaria è strumento di tutela che, secondo la definizione dell'art. 2, lettera m, D. Lgs. 81/2008, è *l'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa*
 - } è affidata al medico competente nominato dal datore di lavoro e si attua attraverso una serie di attività e adempimenti sia sui luoghi di lavoro e sulla organizzazione, che sulla persona del lavoratore
 - } gli obblighi relativi alla sorveglianza sanitaria sono del datore di lavoro, identificato come il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o il soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione stessa (in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa), come individuato del documento di valutazione dei rischi
 - } in quanto atto medico inscindibile dai rischi specifici presenti nell'azienda in cui il lavoratore opera, è inequivocabilmente demandata all'utilizzatore, cioè al datore di lavoro sostanziale nella cui organizzazione aziendale si colloca in quel momento quello specifico lavoratore

GLI OBIETTIVI DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA

- } promuovere e mantenere il più alto grado di benessere psico-fisico dei lavoratori;
- } prevenire ogni danno causato alla salute da condizioni legate al lavoro;
- } Tutelare la salute dei lavoratori attraverso:
 - } Valutazione della compatibilità tra condizioni di salute e compiti lavorativi
 - } Individuazione degli stati di iper suscettibilità individuale ai rischi lavorativi
 - } Verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione dei rischi attuate in azienda

CHI È SOTTOPOSTO A SORVEGLIANZA SANITARIA?

Sono sottoposti a sorveglianza sanitaria i lavoratori e gli equiparati

- } per i quali nel DVR è indicato un livello di rischio per il quale la normativa vigente ne prevede l'obbligo e cioè

- } sia quelli direttamente esplicitati nel T.U. 81/2008 Art. 41, D. Lgs 81/2008
 - } Movimentazione manuale dei carichi, utilizzo di attrezzature munite di VDT (uso > 20 ore sett.), rumore (Valori superiori di azione con $L_{eq} = 85\text{dB(A)}$ e $P_{peak} = 140\text{ Pa}$), vibrazioni (sistema mano-braccio > a $2,5\text{ m/s}^2$ – corpo intero > $0,5\text{ m/s}^2$), campi elettromagnetici, radiazioni ottiche artificiali, agente chimici (>livello irrilevante), piombo (concentrazione di Pb nell'aria superiore a $0,075\text{ mg/m}^3$, riscontro nei singoli lavoratori contenuto di Pb nel sangue superiore a $40\text{ }\mu\text{g}$ di pb/100 ml di sangue); cancerogeni, amianto, biologico, tossicodipendenze (Prov. CU 30/10/2007), alcolismo (Allegato Prov. CU 16/03/2006)

- } sia quelli contenuti in normative antecedenti non abrogate o successive o in norme regionali particolari (stante la legislazione concorrente delle Regioni, ex art. 117 della Costituzione)
 - } Il lavoro notturno (Decr. Leg.vo 532/99; Decr. Leg.vo 66/03; Decr. Leg.vo 112/2008), le radiazioni ionizzanti (Decr. Leg.vo 230/1995), il lavoro nei cassoni ad aria compressa (art. 34 del Decr. Leg.vo 321/56), lavoro in ambiente confinato (Decreto Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 177), lavori su impianti elettrici ad alta tensione (Decreto Interministeriale del 4 febbraio 2011, verifica dei requisiti psico-fisici a cura del medico competente del personale addetto ai servizi di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo in luoghi aperti al pubblico (Decreto 15 giugno 2012 "Modifica al decreto 6 ottobre 2009"), esclusione dell'assunzione di sostanze stupefacenti nelle categorie previste dall'Intesa Stato Regione del 30 ottobre 2007, addetti settore sanità esposti a rischio infortunistico ferite da taglio e da punta (Decreto Legislativo 19 febbraio 2014, n. 19 Attuazione della direttiva 2010/32/UE che attua l'accordo quadro, concluso da HOSPEEM e FSEP, in materia di prevenzione delle ferite da taglio o da punta nel settore ospedaliero e sanitario).

LA SORVEGLIANZA SANITARIA SUI LAVORATORI: L'ARTICOLAZIONE DELLE VISITE E IL GIUDIZIO DI IDONEITÀ

la sorveglianza sanitaria sui lavoratori viene effettuata durante tutto il corso del rapporto di lavoro (come detto, a prescindere dalla forma contrattuale e dalla stessa subordinazione) e si articola in:

- } **visita medica preventiva**, intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato;
- } **visita medica periodica**, per controllare nel tempo lo stato di salute dei lavoratori esposti al rischio;
- } **visita medica in occasione del cambio della mansione** (con modifica dei rischi per la salute) per verificare l'idoneità alla nuova mansione;
- } **visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro**, nei casi previsti dalla normativa vigente (es. esposizione agenti chimici, amianto, cancerogeni), per monitorare lo stato di salute in uscita;
- } **visita medica precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi** (solo per lavoratori in sorveglianza sanitaria periodica), per verificare l'idoneità alla mansione;
- } **visita medica 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

L'ESITO DELL'ACCERTAMENTO DI IDONEITÀ

Gli accertamenti sanitari consentono al medico competente di esprimere un giudizio di idoneità di “quel” lavoratore rispetto a “quella” mansione specifica

L'esito del giudizio può essere:

- }] di **Idoneità alla mansione specifica**, nel qual caso il lavoratore è idoneo all'espletamento dell'attività lavorativa, senza la necessità di interventi correttivi su ambiente, organizzazione del lavoro e uomo;
- }] **Idoneità (parziale, temporanea o permanente) alla mansione specifica con prescrizioni**, nel qual caso l'esposizione ad alcuni rischi può essere consentita ai lavoratori che hanno particolare suscettibilità verso quei rischi, solo con particolari precauzioni, ad es. mediante l'uso di dispositivi di protezione individuale specifici (DPI);
- }] **Inidoneità parziale (temporanea o permanente) alla mansione specifica**, che determina la previsione di prescrizioni e/o limitazioni (es. con esclusione di alcuni compiti previsti nella mansione). Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità (art.41, comma 7);
- }] **inidoneità (temporanea o permanente)**, determinata da condizioni patologiche che impediscono lo svolgimento della mansione lavorativa

L'INFORMATIVA DELL'ESITO DELL'ACCERTAMENTO DI IDONEITÀ E IL RICORSO IN COLLEGIALE

Del giudizio di idoneità, il medico competente informa per iscritto

- } il datore di lavoro
- } il lavoratore

Avverso il giudizio del medico competente (anche di idoneità piena) è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo all'organo di vigilanza territorialmente competente (istituito presso le Aziende sanitarie locali), che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

- } Il D.Lgs 81/2008 mette al centro del sistema di prevenzione e delle misure generali di tutela l'obbligo formativo, informativo e di addestramento (ove necessario)
 - } di tutte le figure del sistema di prevenzione,
 - } linea operativa
 - } Linea consultiva
- } Il sistema normativo vuole ottenere l'effetto che i soggetti operanti nell'organizzazione aziendale svolgano con adeguatezza il ruolo rivestito
- } Il D.Lgs. n. 106/2009, una delle norme intervenute a novellare il "Testo Unico", ha potenziato gli obblighi formativi, informativi e di addestramento, in modo incisivo, definendone analiticamente contenuti e modalità e individuando negli accordi Stato-Regioni lo strumento di attuazione completa del dettato normativo
 - } Le modalità della formazione, i contenuti minimi e la durata dei corsi sono stati stabiliti dalla [Conferenza Stato-Regioni in un primo Accordo approvato 21.12.2011](#) e in un nuovo e successivo [Accordo del 07.07.2016](#)

INFORMAZIONE (SAPERE) FORMAZIONE (SAPER ESSERE)

Informazione: si attende maggiore consapevolezza

Complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro

Formazione: si attende un cambiamento nei comportamenti

Processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi

IN PARTICOLARE LA FORMAZIONE

Processo che favorisce l'adozione da parte dei soggetti interessati di competenze cognitive, operative e comportamentali tali da indurre nuove modalità di pensare ed agire *in termini di sicurezza*

- } **modificando** scale di valori, mappe cognitive e abitudini comportamentali
- } **adottando** modalità di lavoro che rispettano i principi della salute, sicurezza ed igiene del lavoro
- } **riconoscendo** i pericoli e le condizioni potenziali che possono determinare incidenti, *al fine di prevenire i rischi e fronteggiare le emergenze*

LA FORMAZIONE INDICATA TRA LE MISURE GENERALI DI TUTELA

Strettamente correlata alla valutazione del rischio in riferimento alla definizione dei contenuti

Parte integrante del piano di attuazione degli obblighi scaturenti dalla valutazione dei rischi

Gli interventi devono essere (artt. 36 e 37)

- ✓ Mirati ai destinatari
- ✓ Commisurati ai rischi esistenti
- ✓ Ripetuti in relazione alla evoluzione del rischio, ovvero all'insorgenza di nuovi rischi (in una logica di "formazione continua")

L'ADDESTRAMENTO: IL SAPER FARE

Complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori

- } l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze
- } L'uso corretto dei dispositivi
 - } anche di protezione individuale
- } La corretta esecuzione delle procedure di lavoro
- } La corretta esecuzione anche delle procedure di protezione collettiva
 - } in caso di emergenze (es. prove evacuazione)

I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE COLLETTIVA E INDIVIDUALE

- } I dispositivi di protezione collettiva sono tutti i sistemi che, riducendo o eliminando il pericolo alla fonte, limitano il rischio di esposizione del lavoratore
- } I dispositivi di protezione individuale - DPI sono i prodotti che hanno la funzione di salvaguardare la persona che li indossa o comunque li porti con sé

I DPI devono:

- } essere adeguati alle condizioni presenti sul luogo di lavoro
- } essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare un rischio maggiore per il lavoratore
- } tener conto delle esigenze ergonomiche e della salute del lavoratore

LA “PREFERENZA” NORMATIVA PER LE MISURE COLLETTIVE

- } numerose norme contenute nel D.Lgs. 81/2008 fanno esplicito riferimento alla necessità di un utilizzo preventivo dei dispositivi collettivi di protezione rispetto a quelli individuali
 - } quando il riferimento non è esplicito le norme pongono sempre i dispositivi collettivi come prima opzione da prendere a riferimento rispetto a quelli individuali Articolo 18, comma 1, let. f); Articolo 75, comma 1; Articolo 80, comma 3; Articolo 111 , comma 1; Articolo 148, comma 1; Articolo 163 , comma 1; Articolo 225, comma 1; Articolo 272, comma 2
- } **Si ricava il principio in base al quale il datore di lavoro possa utilizzare i DPI**
 - } non solo dopo aver constatato l'impossibilità di attuare altre misure tecniche, procedurali o organizzative per la prevenzione e la riduzione dei rischi alla fonte (misure di protezione collettiva)
 - } ma anche se e quando sia in grado di dimostrare che con la valutazione dei rischi si è rilevato che i sistemi di protezione individuale riducono il rischio in misura maggiore di quelli di protezione collettiva

In ogni caso, per la corretta individuazione del sistema di protezione idoneo (collettiva o individuale che sia), è indispensabile la determinazione preliminare della natura e dell'entità dei rischi residui sul luogo di lavoro e, dunque, vi è uno stretto collegamento con il DVR

RISPETTO ALLA SCELTA DEI DPI IL DATORE DI LAVORO HA UNA SERIE DI OBBLIGHI (DELEGABILI)

- } effettuare l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi
- } individuare le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi di cui alla lettera a), tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi DPI
- } valutare, sulla base delle informazioni e delle norme d'uso fornite dal fabbricante a corredo dei DPI, le caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato e le raffronta con quelle individuate alla lettera b)
- } aggiornare la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione

RISPETTO ALL'UTILIZZO DEI DPI DA PARTE DEI LAVORATORI, IL DATORE DI LAVORO, ANCHE SULLA BASE DELLE NORME D'USO FORNITE DAL FABBRICANTE

- } individua le condizioni in cui un DPI deve essere usato, specie per quanto riguarda la durata dell'uso e mantiene in efficienza i DPI , assicurandone le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante
- } provvede a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del fabbricante
- } fornisce istruzioni comprensibili per i lavoratori
- } destina ogni DPI ad un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, prende misure adeguate affinché tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori
- } informa preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge
- } rende disponibile nell'azienda ovvero unità produttiva informazioni adeguate su ogni DPI
- } stabilisce le procedure aziendali da seguire, al termine dell'utilizzo, per la riconsegna e il deposito dei DPI
- } assicura una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI

ARTICOLO 2 - DEFINIZIONI - RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

} persona eletta o designata dai lavoratori

} per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro

si può ritenere che la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (a prescindere che sia RLS, RLST o RLSSP) abbia una doppia dimensione

quella pubblicistico-obbligatoria per quanto attiene alla sua stessa presenza ed alle funzioni che esercita e, quindi alle sue relazioni con il datore di lavoro, con gli altri protagonisti del sistema prevenzionistico aziendale, nonché con i soggetti del sistema istituzionale (organismi di vigilanza)

quella privatistico-volontaristica, invece, sembra permanere per quanto attiene alle modalità delle sue relazioni con i soggetti (i lavoratori) che necessariamente rappresenta e con i soggetti (es. organizzazioni sindacali, organismi paritetici, ma anche altri RLS) con cui è opportuno che si rapporti per lo svolgimento della propria attività

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA - RLS

- } Il D. Lgs. 626/1994, recependo la direttiva n. 89/391/CEE, aveva tentato di realizzare concretamente una partecipazione equilibrata dei lavoratori alla programmazione della sicurezza aziendale
 - } configurando il RLS quasi alla stregua di un “consulente” del datore di lavoro

- } Il D. Lgs. 81/2008, in attuazione dei criteri della legge delega (L. 123/2007), ha anche ridisegnato tale figura (disciplinata all’art. 47), introducendo peraltro due varianti (in termini di estrazione):
 - } il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale - RLST - (art. 48)
 - } il Rappresentante dei lavoratori per sicurezza di sito produttivo - RLSPP - (art. 49)

Per attenuare la portata meramente partecipativa di questa figura, già con il D. Lgs 626/94 (forse per la consapevolezza che potessero determinarsi contrasti), era stata introdotta la previsione che il RLS non potesse subire alcun pregiudizio per lo svolgimento del proprio incarico; inoltre, il RLS era stato dotato - oltre che delle agibilità di tempo necessario allo svolgimento della funzione - anche di uno di uno strumento di “contrasto”: la segnalazione agli organi di vigilanza in caso di carenze del sistema

IL “TESTO UNICO”, RISPETTO ALLA DISCIPLINA PREVIGENTE, HA INTRODOTTO DUE NOVITÀ CONCETTUALI

- } **implicita dichiarazione di “necessarietà” della figura**, nel momento in cui prevede che - in tutte le situazioni in cui in azienda non si riesca a eleggere/nominare il RLS - fatte salve diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale - le funzioni di RLS sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito - RLST (art. 47, comma 8)
 - } Significa, evidentemente, che nella realtà organizzativa una figura con funzioni di rappresentante dei lavoratori deve esserci

- } **i soggetti assunti come riferimento per l’identificazione della dimensione aziendale**, in base alla quale calcolare il numero di RLS
 - } rimane fermo l’aspetto per cui il numero minimo di RLS sale in ragione della “dimensione” aziendale, tuttavia varia la base di calcolo
 - } a differenza del D.Lgs. 626/1994, il D.Lgs. 81/2008 non si riferisce più soltanto ai dipendenti, bensì ai “lavoratori” intesi secondo l’ampia accezione risultante dall’art. 4, seppur con alcune esclusioni esplicitamente previste, con tutte le conseguenze che ne derivano in termini di elettorato attivo e passivo

LA “DIMENSIONE” DELLA SEDE DI ELEZIONE/DESIGNAZIONE PER DETERMINARE IL NUMERO DI RLS

- } il “Testo Unico” 81/2008 parla di “lavoratori”, secondo un concetto più ampio, come declinato al capitolo 2, paragrafo 3

- } Le disposizioni del 2008 sono ampliative del concetto
 - } tendenzialmente volte a garantire tutela e partecipazione al maggior numero di soggetti/lavoratori integrati in una data organizzazione di lavoro
 - } considereremo anche per la PA il concetto di “lavoratore” e non di “dipendente”
 - } per esempio, considereremo nel computo eventuali lavoratori in comando da altra Amministrazione o in distacco da altra sede della stessa Amministrazione

QUANTO AL NUMERO DI RLS

- } Il “Testo Unico” 81/2008, all’art. 47, comma 5, statuisce che:
 - } *“Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l’espletamento delle funzioni*
 - } **sono stabiliti in sede di contrattazione”** (si intende contrattazione collettiva sindacale I e II livello)
 - } al comma 7, statuisce un numero minimo inderogabile dalla contrattazione collettiva:
 - } *“In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente:*
 - } a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
 - } b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
 - } c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva;

IL TEMPO DI ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI DI RLS

- } Il “Testo Unico” 81/2008, all’art. 47, comma 5, statuisce che:
 - } *“ Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza,*
 - } *nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l’espletamento delle funzioni*
 - } *sono stabiliti in sede di contrattazione*

- } per l'espletamento degli adempimenti previsti dall’art. 50**, D. Lgs. 81/2008, lett. b), c), d), g), i), l) *“non viene utilizzato il predetto monte ore e l’attività è considerata tempo di lavoro”*

** Il riferimento dell’accordo è all’articolo 19 D. Lgs. 626/94 lettere b), c), d), g), i) ed l)

IL TEMPO DI ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI DI RLS

- } *Articolo 50 - Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*
 - } *b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;*
 - } *c) è 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;*
 - } *d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;*
 - } *g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;*
 - } *i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;*
 - } *l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;*

L'ELEZIONE DEL RLS NELLE AMMINISTRAZIONI O UNITÀ LAVORATIVE/PRODUTTIVE SINO A 15 LAVORATORI

- } secondo l'art. 47, comma 3, del D. Lgs. 81/2008,
 - } *“Nelle aziende o unità produttive che occupano*
 - } *fino a 15 lavoratori*
 - } *il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è **di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno** oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48”*
 - } *LAVORATORI PROPRIO INTERNO - NON MATRICE SINDACALE*
 - } *OPPURE RLST*

L'ELEZIONE DEL RLS NELLE AMMINISTRAZIONI O UNITÀ LAVORATIVE/PRODUTTIVE CON PIÙ DI 15 LAVORATORI

- } L'art. 47, D. Lgs. 81/2008, al comma 4 prevede che
 - } *“....il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda*
 - } *In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.”*

- } *PRIVILEGIA MATRICE SINDACALE*
- } *IN SUBORDINE TRA I LAVORATORI*
- } *NON POSSIBILE RLST*

NB: Estrazione di “rappresentanza sindacale”, come detto, privilegiata anche dal “Testo Unico” 81/2008, all’art. 47, comma 4 “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. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.”

LE PREROGATIVE E AGIBILITÀ DEL RLS

- } La figura del RLS, in un contesto lavorativo “sano”, diviene indispensabile per il raggiungimento di elevati standard di sicurezza
 - } Va accentuato il ruolo propositivo, interlocutorio, partecipativo
 - } Non va costretto a quello conflittuale

- } tra le prerogative del RLS vi sono le attività di c.d. “vigilanza”
 - } rientra tra i suoi doveri accertarsi che la gestione della sicurezza non sia utile solo dal punto di vista “burocratico” alla “messa a norma” su carta

- } in ragione dei principi di effettività e adeguatezza
 - } il RLS deve assicurarsi che il sistema di sicurezza “su carta” (quello contenuto nel DVR, per intenderci) si trasferisca nella realtà lavorativa con efficacia ed efficienza, che sia cioè “efficacemente attuato”

La realizzazione di quest'ultimo importantissimo passo è strettamente connessa alla necessità che tutte le prerogative e agibilità del RLS vengano a) rispettate dal datore di lavoro e b) esercitate - con diligenza e adeguatezza - dallo stesso rappresentante

L'ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

- } *Il RLS "...a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;..."*
- } relativo sia a quei luoghi in cui si svolgano le attività svolte dai lavoratori, sia a quei luoghi di passaggio o, comunque, promiscui, in cui i lavoratori possono trovarsi ad accedere o dai quali i lavoratori possano trarre nocimento
- } Un particolare accenno merita il diritto di accesso in caso di presenza di lavoratori subordinati a distanza mediante collegamento informatico o telematico (telelavoro)
 - } il luogo di lavoro coincide - generalmente - con il domicilio.
 - } L'art. 3 comma 10 del D. Lgs. 81/2008 appresta una tutela specifica per la quale - poiché il datore di lavoro deve fornire attrezzature conformi alle disposizioni del Titolo III, e deve informare i lavoratori circa le politiche organizzative in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali - i lavoratori, a loro volta, oltre ad applicare correttamente le direttive aziendali di sicurezza, devono consentire al datore di lavoro (che mantiene in ogni caso il dovere di vigilanza), alle rappresentanze dei lavoratori ed alle autorità di vigilanza la verifica della corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza

LA CONSULTAZIONE PREVENTIVA E TEMPESTIVA

Il RLS “...b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva; c) è 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; d) è consultato in merito all’organizzazione della formazione di cui all’articolo 37;...”

- } il “Testo Unico” non dispone dei termini perentori, perciò è da ritenersi che la consultazione debba rispondere a criteri di adeguatezza ed effettività in ragione della prerogativa successiva che, di volta in volta, il RLS potrebbe esercitare
- } Tra le facoltà esercitabili dal RLS dopo la consultazione, è da escludersi che questa figura abbia poteri di veto sulle decisioni datoriali
- } *Vige la* libertà della forma della consultazione, sebbene l’avvenuta consultazione deve essere dimostrabile da parte del datore di lavoro
 - } sia per la necessaria documentabilità di ogni aspetto prevenzionale presupposta dal “testo Unico” 81/2008,

E' CONSULTATO PREVENTIVAMENTE E DÀ PARERE IN MERITO A

1. Valutazione dei rischi
2. Individuazione, programmazione, realizzazione e verifica dell'attività preventiva
3. Designazione del responsabile e degli addetti al S.P.P. o dell'intenzione del datore di svolgere in proprio le funzioni
4. Designazione del M.C.
5. Designazione addetti al primo soccorso e alla prevenzione incendi
6. Organizzazione formazione
7. Programma della formazione e dell'informazione
8. Operazioni lavorative particolari

LE INFORMAZIONI E LA DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

- } Il RLS “... e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali; f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;...”

- } Alla prerogativa di ricevere la documentazione aziendale e in particolare il DVR, corrisponde l’obbligo del datore di lavoro di cui all’art. 18 lett. o e p del “Testo Unico”81/2008 di:
 - } Consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l’espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi (DVR), anche su supporto informatico. Il documento deve essere consultato esclusivamente in sede
 - } Elaborare il DUVRI, anche su supporto informatico, consegnandone tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento deve essere consultato esclusivamente in sede

LE INFORMAZIONI E LA DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

- } Nella prassi applicativa si registra la presenza della firma del RLS in calce al DVR (e DUVRI):
 - } non può trattarsi di una firma di “co-paternità” del documento (posto che la valutazione documentata di tutti i rischi è obbligo precipuo del datore di lavoro, addirittura neanche delegabile)
 - } dobbiamo ritenere che la firma semplicemente apposta attesti la conoscenza da parte del RLS dei contenuti del DVR (e del DUVRI), anche in assenza di richiesta e ricezione copia
 - } la firma non può implicitamente tradursi in una attestazione di consultazione, invece, visto che in questo caso la consultazione deve essere “preventiva” alla valutazione dei rischi (art. 50, comma 1, lett. b) e non “successiva” alla redazione del DVR (e DUVRI)

- } Laddove il RLS richieda e ottenga copia, apporrà firma per ricevuta o sottoscriverà apposito modulo di ricevuta predisposto dal datore di lavoro

Il RLS farà un uso strettamente connesso al ruolo delle informazioni ricevute, essendo - in ragione del comma 6 dell'art. 50 - *“... tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (codice della Privacy) e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.”*

LA FORMAZIONE DEL RLS

- } Il RLS, ai sensi dell'art. 50 del “Testo Unico” 81/2008, “...g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;...” .

- } L'art. 37, al comma 11, dispone che: *“Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: a) principi giuridici comunitari e nazionali; b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; d) definizione e individuazione dei fattori di rischio; e) valutazione dei rischi; f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; h) nozioni di tecnica della comunicazione. La durata minima dei corsi è 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.”*

- } Al comma 12, dispone che *“La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.”*

LA FACOLTÀ DEL RLS DI RICHIEDERE LA RIUNIONE PERIODICA

- } *Al secondo periodo, il comma 4 dell'art. 35, statuendo la facoltà del rappresentante dei lavoratori di richiedere la riunione e, precisamente, nelle "ipotesi di cui al presente articolo, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è **facoltà** del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **chiedere la convocazione** di un'apposita riunione"*
- } tale facoltà del RLS riguarda
 - } non soltanto le ipotesi di *"eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori"* (che, teoricamente, potrebbero anche non determinarsi)
 - } ma anche le ipotesi riconducibili ai contenuti del comma 2, e cioè all'esame della valutazione dei rischi, dell'andamento degli infortuni, delle M.P. e della sorveglianza sanitaria, dei criteri di scelta ed efficacia dei DPI, dei programmi di informazione e formazione. In quest'ultimo caso, trattandosi comunque di aziende con meno di 15 lavoratori (senza obbligo di indizione almeno annuale), la riunione periodica non conoscerà necessariamente la cadenza annuale ma quella motivatamente ritenuta necessaria dal RLS (o dal RLST)
- } **Se alla richiesta motivata del RLS non dovesse seguire la convocazione**
 - } questi potrà sulla base dell'art. 50, c. 1, lett. o) *"fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro."*
- } **Conseguenza è che l'organo di vigilanza (anche tramite la Procura della Repubblica), portato a conoscenza di un possibile reato (in relazione all'art. 35, c. 4, secondo periodo)**
 - } sarà chiamato all'intervento ispettivo e,
 - } verificato il mancato adempimento,
 - } Emetterà una prescrizione ad adempiere, secondo la previsione dell'art. 301 del D.Lgs. 81/08 e secondo le modalità estintive del reato di cui all'art. 20 e seguenti del D.Lgs. 758/94 *"Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro"*

L'ATTIVITÀ DI PROMOZIONE E IMPULSO DEL RLS

- } Il RLS ai sensi dell'art. 50 del “Testo Unico” 81/2008 “... h) *promuove l’elaborazione, l’individuazione e l’attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l’integrità fisica dei lavoratori; i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito; l) partecipa alla riunione periodica di cui all’articolo 35; m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;...*”

- } nelle intenzioni del legislatore, il RLS deve recepire e raccogliere direttamente le esperienze e le indicazioni di chi opera “in prima linea” (i lavoratori), per farle proprie nella misura in cui possano essere correttamente trasferite all’interno di un progetto, di una proposta al datore di lavoro

- } al RLS è richiesto un forte impegno in termini di promozione dei temi della salute e di proposta attiva rispetto alle misure di tutela, tutto ciò mantenendo una costante comunicazione oltre che con i lavoratori, anche con le altre figure del sistema
 - } arrivando, se necessario, non solo a richiamare i responsabili ai loro obblighi, ma anche a segnalare agli organi di controllo atteggiamenti contrari ai principi ed alle norme di igiene e sicurezza del lavoro

L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA DEL RLS

- } Il RLS ai sensi dell'art. 50 del “Testo Unico” 81/2008 “...n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;...”o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.”
- } La norma non prevede modalità o una forma specifica (principio adeguatezza)
 - } trattandosi di segnalazioni o richieste riguardanti situazioni di rischio lavorativo, sarebbe opportuno adoperare la forma scritta (es. mail, dichiarazioni a verbale, note scritte consegnate a mani)
 - } tarare la forma utilizzata rispetto alla “sensibilità” al tema del datore di lavoro ricevente, alle eventuali reiterazioni delle segnalazioni inascoltate, alla gravità della situazione di pericolo o di rischio per i lavoratori
 - } questo non significa che, se scrive e segnala, il RLS è automaticamente “esonero” da ogni compito e da ogni responsabilità
 - } il compito di segnalazione del RLS deve “raggiungere lo scopo”: finisce laddove l’oggetto della segnalazione venga “preso in carico” dal ricevente la segnalazione
 - da questo momento, l’obbligo di segnalazione si tramuterà in dovere di controllo che la presa in carico produca l’effetto e, in caso contrario, in dovere di segnalazione alle autorità di vigilanza competenti

LA SEGNALAZIONE AGLI ORGANI DI VIGILANZA

Allo stato, pertanto, gli organismi di vigilanza in materia sono:

- } Azienda Sanitaria Locale competente per territorio che ha, per così dire, una competenza generale sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- } per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco,
- } nei luoghi di lavoro delle Forze armate, delle Forze di polizia e dei Vigili del Fuoco la vigilanza sulla applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è svolta esclusivamente dai servizi sanitari e tecnici istituiti presso le predette amministrazioni.
- } al personale ispettivo del Ministero del lavoro della salute e delle politiche sociali (come detto oggi confluito nell'Ispettorato Nazionale del Lavoro), che - in materia – *“...esercita l'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nelle seguenti attività, nel quadro del coordinamento territoriale di cui all'articolo 7: a) attività nel settore delle costruzioni edili o di genio civile e più in particolare lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione e risanamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura e in cemento armato, opere stradali, ferroviarie, idrauliche, scavi, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati; lavori in sotterraneo e gallerie, anche comportanti l'impiego di esplosivi; b) lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei; c) ulteriori attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, e, adottato sentito il comitato di cui all'articolo 5 e previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, in relazione alle quali il personale ispettivo del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali svolge attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, informandone preventivamente il servizio di prevenzione e sicurezza dell'Azienda Sanitaria Locale competente per territorio....”*
- } Per espressa previsione del comma 3, *“In attesa del complessivo riordino delle competenze in tema di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, restano ferme le competenze in materia di salute e sicurezza dei lavoratori attribuite alle autorità marittime a bordo delle navi ed in ambito portuale, agli uffici di sanità aerea e marittima, alle autorità portuali ed aeroportuali, per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori a bordo di navi e di aeromobili ed in ambito portuale ed aeroportuale nonché ai servizi sanitari e tecnici istituiti per le Forze armate e per le Forze di polizia e per i Vigili del fuoco; i predetti servizi sono competenti altresì per le aree riservate o operative e per quelle che presentano analoghe esigenze da individuarsi, anche per quel che riguarda le modalità di attuazione, con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali”*
- } *“L'Amministrazione della giustizia può avvalersi dei servizi istituiti per le Forze armate e di polizia, anche mediante convenzione con i rispettivi Ministeri, nonché dei servizi istituiti con riferimento alle strutture penitenziarie*

Ci avviamo alla conclusione ...



Utilità

Consegno nella Vostra disponibilità:

1. La presentazione che vi ho illustrato oggi
2. Il T.U. 81/2008 (con allegati a corredo), ultimo aggiornamento (2019), con evidenze differenziate in ragione della sanzione penale applicata e con allegati tutti gli esiti di interpelli
3. “Particolari evidenze”

Nelle prossime slides trovate:

1. Architettura del T.U. 81/2008 per orientarvi
2. Link ufficiali di utilità per approfondimenti

Consiglio vivamente:

1. **Letture e studio direttamente sul testo normativo del D. Lgs. 81/2008, in particolare dei TITOLI: I, II, III, IV (in particolare, principali figure e documenti) e V (segnaletica principale).**
2. Studio di un manuale a scelta tra quelli in commercio (non necessariamente con annotazioni giurisprudenziali e di dottrina)
3. Dovendosi preparare per quiz, esercitarsi su domande a risposta multipla rintracciabili in commercio o su siti web per concorsi
4. **PER ESERCITARSI (nb: non costituisce fonte ufficiale)**
5. <http://www.mininterno.net/begint.asp?ida=4486>



Lucio Anneo Seneca, in latino Lucius Annaeus Seneca, anche noto come Seneca o Seneca il giovane (Corduba, 4 a.C. – Roma, 65), è stato un filosofo, drammaturgo e politico romano, esponente dello stoicismo. Seneca fu attivo in molti campi, compresa la vita pubblica, dove fu senatore e questore, dando un impulso riformatore.

«Non esiste vento favorevole per il marinaio che non sa dove andare»

Seneca

Grazie per la partecipazione!

Grazia Maria Delicio

SCHEMA RIASSUNTIVO DEI TITOLI

| | | |
|---|---|---|
| TITOLO II LUOGHI DI LAVORO | TITOLO III USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO E DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE | TITOLO IV CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI |
| TITOLO XIII NORME TRANSITORIE E FINALI | TITOLO I PRINCIPI COMUNI | TITOLO V SEGNALETICA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO |
| TITOLO XII DISPOSIZIONI IN MATERIA PENALE E DI PROCEDURA PENALE | | TITOLO VI MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI |
| TITOLO XI PROTEZIONE DA ATMOSFERE ESPLOSIVE | | TITOLO VII ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALI |
| TITOLO X-BIS PROTEZIONE DALLE FERITE DA TAGLIO E DA PUNTA NEL SETTORE OSPEDALIERO E SANITARIO | | |
| TITOLO X ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI | TITOLO IX SOSTANZE PERICOLOSE | TITOLO VIII AGENTI FISICI |

SCHEMA RIASSUNTIVO DEGLI ALLEGATI

| | | |
|---|--|--|
| TITOLO I PRINCIPI COMUNI | CAPO II SISTEMA ISTITUZIONALE | ALLEGATO I GRAVI VIOLAZIONI AI FINI DELL'ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE |
| | CAPO III GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO SEZIONE III SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE | ALLEGATO II CASI IN CUI È CONSENTITO LO SVOLGIMENTO DIRETTO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO DEI COMPITI DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DEI RISCHI (ART. 34) |
| | CAPO III GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO SEZIONE V SORVEGLIANZA SANITARIA | ALLEGATO 3A CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO VISITA MEDICA PREVENTIVA VISITA MEDICA CONSERVAZIONE DELLA CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO CESSAZIONE DELL'INCARICO DEL MEDICO ALLEGATO 3B INFORMAZIONI RELATIVE AI DATI AGGREGATI SANITARI E DI RISCHIO DEI LAVORATORI SOTTOPOSTI A SORVEGLIANZA SANITARIA |
| TITOLO II LUOGHI DI LAVORO | CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI | ALLEGATO IV REQUISITI DEI LUOGHI DI LAVORO ALLEGATO V REQUISITI DI SICUREZZA DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO COSTRUITE IN ASSENZA DI DISPOSIZIONI LEGISLATIVE E REGOLAMENTARI DI RECEPIMENTO DELLE DIRETTIVE COMUNITARIE DI PRODOTTO, O MESSE A DISPOSIZIONE DEI LAVORATORI ANTECEDENTEMENTE ALLA DATA DELLA LORO EMANAZIONE |
| TITOLO III USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO E DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE | CAPO I USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO | ALLEGATO VI DISPOSIZIONI CONCERNENTI L'USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO ALLEGATO VII VERIFICHE DI ATTREZZATURE |
| | CAPO II USO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE CAPO III IMPIANTI E APPARECCHIATURE ELETTRICHE | ALLEGATO VIII DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE ALLEGATO IX VALORI DELLE TENSIONI NOMINALI DI ESERCIZIO DELLE MACCHINE ED IMPIANTI ELETTRICI |

| | | |
|---|--|---|
| TITOLO IV CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI | CAPO I MISURE PER LA SALUTE E SICUREZZA NEI CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI | ALLEGATO X ELENCO DEI LAVORI EDILI O DI INGEGNERIA CIVILE DI CUI ALL'ARTICOLO 89 COMMA 1, LETTERA A) |
| | | ALLEGATO XI ELENCO DEI LAVORI COMPORANTI RISCHI PARTICOLARI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI DI CUI ALL'ARTICOLO 100, COMMA 1 |
| | | ALLEGATO XII CONTENUTO DELLA NOTIFICA PRELIMINARE DI CUI ALL'ARTICOLO 99 |
| | | ALLEGATO XIII PRESCRIZIONI DI SICUREZZA E DI SALUTE PER LA LOGISTICA DI CANTIERE ALLEGATO XIV PRESCRIZIONI PER I SERVIZI IGIENICO-ASSISTENZIALI A DISPOSIZIONE DEI LAVORATORI NEI CANTIERI ALLEGATO XV PRESCRIZIONI PER I POSTI DI LAVORO NEI CANTIERI |
| CAPO II NORME PER LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO NELLE COSTRUZIONI E NEI LAVORI IN QUOTA | SEZIONE II DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE | ALLEGATO XIV CONTENUTI MINIMI DEL CORSO DI FORMAZIONE PER I COORDINATORI PER LA PROGETTAZIONE E PER L'ESECUZIONE DEI LAVORI |
| | | ALLEGATO XV CONTENUTI MINIMI DEI PIANI DI SICUREZZA NEI CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI |
| | | ALLEGATO XVI FASCICOLO CON LE CARATTERISTICHE DELL'OPERA |
| | | ALLEGATO XVII IDONEITÀ TECNICO PROFESSIONALE |
| | | ALLEGATO XVIII VIABILITÀ NEI CANTIERI, PONTEGGI E TRASPORTO DEI MATERIALI |
| | | ALLEGATO XIX VERIFICHE DI SICUREZZA DEI PONTEGGI METALLICI FISSI |
| | | ALLEGATO XX A. COSTRUZIONE E IMPIEGO DI SCALE PORTATILI B. AUTORIZZAZIONE AI LABORATORI DI CERTIFICAZIONE (CONCERNENTI AD ESEMPIO: SCALE, PUNTELLI, PONTI SU RUOTE A TORRE E PONTEGGI) |
| | | ALLEGATO XXI ACCORDO STATO, REGIONI E PROVINCE AUTONOME SUI CORSI DI FORMAZIONE PER LAVORATORI ADDETTI A LAVORI IN QUOTA |
| | | ALLEGATO XVIII VIABILITÀ NEI CANTIERI, PONTEGGI E TRASPORTO DEI MATERIALI |
| | | 2. PONTEGGI |
| CAPO II NORME PER LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO NELLE COSTRUZIONI E NEI LAVORI IN QUOTA | SEZIONE IV PONTEGGI E IMPALCATURE IN LEGNAME | ALLEGATO XXI ACCORDO STATO, REGIONI E PROVINCE AUTONOME SUI CORSI DI FORMAZIONE PER LAVORATORI ADDETTI A LAVORI IN QUOTA |
| | | ALLEGATO XXI ACCORDO STATO, REGIONI E PROVINCE AUTONOME SUI CORSI DI FORMAZIONE PER LAVORATORI ADDETTI A LAVORI IN QUOTA |

| | | |
|---|--|--|
| TITOLO V SEGNALETICA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO | CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI | ALLEGATO XXII CONTENUTI MINIMI DEL PL.M.U.S. |
| | | ALLEGATO XXIII DEROGA AMMESSA PER I PONTI SU RUOTE A TORRE |
| | | ALLEGATO XXIV PRESCRIZIONI GENERALI PER LA SEGNALETICA DI SICUREZZA |
| | | ALLEGATO XXV PRESCRIZIONI GENERALI PER I CARTELLI SEGNALETICI |
| | | ALLEGATO XXVI PRESCRIZIONI PER LA SEGNALETICA DEI CONTENITORI E DELLE TUBAZIONI |
| | | ALLEGATO XXVII PRESCRIZIONI PER LA SEGNALETICA DESTINATA AD IDENTIFICARE E AD INDICARE L'UBICAZIONE DELLE ATTREZZATURE ANTINCENDIO |
| | | ALLEGATO XXVIII PRESCRIZIONI PER LA SEGNALEZIONE DI OSTACOLI E DI PUNTI DI PERICOLO E PER LA SEGNALEZIONE DELLE VIE DI CIRCOLAZIONE |
| | | ALLEGATO XXIX PRESCRIZIONI PER I SEGNALI LUMINOSI |
| | | ALLEGATO XXX PRESCRIZIONI PER I SEGNALI ACUSTICI |
| | | ALLEGATO XXXI PRESCRIZIONI PER LA COMUNICAZIONE VERBALE |
| ALLEGATO XXXII PRESCRIZIONI PER I SEGNALI GESTUALI | | |
| TITOLO VI MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI | CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI | ALLEGATO XXXIII MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI |
| TITOLO VII ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALI | CAPO II OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO, DEI DIRIGENTI E DEI PREPOSTI | ALLEGATO XXXIV VIDEOTERMINALI |
| TITOLO VIII AGENTI FISICI | CAPO II PROTEZIONE DEI LAVORATORI CONTRO I RISCHI DI ESPOSIZIONE AL RUMORE DURANTE IL LAVORO | ALLEGATO XXXV AGENTI FISICI |
| | CAPO IV PROTEZIONE DEI LAVORATORI DAI RISCHI DI ESPOSIZIONE A CAMPI ELETTROMAGNETICI | ALLEGATO XXXVI VALORI LIMITE DI ESPOSIZIONE E VALORI DI AZIONE PER I CAMPI ELETTROMAGNETICI |
| | CAPO V PROTEZIONE DEI LAVORATORI DAI RISCHI DI ESPOSIZIONE A RADIAZIONI OTTICHE ARTIFICIALI | ALLEGATO XXXVII RADIAZIONI OTTICHE |

| | | |
|---|--|---|
| TITOLO IX SOSTANZE PERICOLOSE | CAPO I PROTEZIONE DA AGENTI CHIMICI | ALLEGATO XXXVIII SOSTANZE PERICOLOSE - VALORI LIMITE DI ESPOSIZIONE PROFESSIONALE ALLEGATO XXXIX SOSTANZE PERICOLOSE - VALORI LIMITE BIOLOGICI OBBLIGATORI E PROCEDURE DI SORVEGLIANZA SANITARIA ALLEGATO XL SOSTANZE PERICOLOSE - DIVIETI ALLEGATO XLI SOSTANZE PERICOLOSE - METODICHE STANDARDIZZATE DI MISURAZIONE DEGLI AGENTI ALLEGATO XLII SOSTANZE PERICOLOSE - ELENCO DI SOSTANZE, PREPARATI E PROCESSI |
| | CAPO II PROTEZIONE DA AGENTI CANCEROGENI E MUTAGENI SEZIONE I DISPOSIZIONI GENERALI | ALLEGATO XLIII SOSTANZE PERICOLOSE - VALORI LIMITE DI ESPOSIZIONE PROFESSIONALE |
| TITOLO X ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI | CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI | ALLEGATO XLIV AGENTI BIOLOGICI - ELENCO ESEMPLIFICATIVO DI ATTIVITÀ LAVORATIVE CHE POSSONO COMPORTARE LA PRESENZA DI AGENTI BIOLOGICI ALLEGATO XLV AGENTI BIOLOGICI - SEGNALE DI RISCHIO BIOLOGICO |
| | CAPO II OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO | ALLEGATO XLVI AGENTI BIOLOGICI - ELENCO DEGLI AGENTI BIOLOGICI CLASSIFICATI |
| | | ALLEGATO XLVII AGENTI BIOLOGICI - SPECIFICHE SULLE MISURE DI CONTENIMENTO E SUI LIVELLI DI CONTENIMENTO |
| | | ALLEGATO XLVIII AGENTI BIOLOGICI - SPECIFICHE PER PROCESSI INDUSTRIALI |
| TITOLO X-BIS PROTEZIONE DALLE FERITE DA TAGLIO E DA PUNTA NEL SETTORE OSPEDALIERO E SANITARIO | | |
| TITOLO XI PROTEZIONE DA ATMOSFERE ESPLOSIVE | CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI | ALLEGATO XLIX ATMOSFERE ESPLOSIVE - RIPARTIZIONE DELLE AREE IN CUI POSSONO FORMARSI ATMOSFERE ESPLOSIVE ALLEGATO L ATMOSFERE ESPLOSIVE ALLEGATO LI ATMOSFERE ESPLOSIVE - SEGNALE DI AVVERTIMENTO PER INDICARE LE AREE IN CUI POSSONO FORMARSI ATMOSFERE ESPLOSIVE |

Sito ufficiale OSHA – Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

<https://osha.europa.eu/it>

Sito ufficiale Ministero del lavoro e delle politiche sociali – sezione salute e sicurezza

<http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-e-sicurezza/Pagine/default.aspx>

Sito ufficiale INAIL – sezione salute e sicurezza

<https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prevenzione-e-sicurezza.html>

Olympus: Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro costituito presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo

<https://olympus.uniurb.it/index.php?>

[option=com_content&task=category§ionid=3&id=5&Itemid=6](https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&task=category§ionid=3&id=5&Itemid=6)