



SCUOLA
NORMALE
SUPERIORE

QUADERNI DELLA SICUREZZA

Formazione ed Informazione dei Lavoratori

ai sensi degli art.li 36-37 del D.lgs. 81/08

MODULO GENERALE (4h)



Anno 2013

Intervento formativo secondo l'accordo STATO-REGIONI del 21.12.2011

A cura dell'R.S.P.P. SNS Ing. Eugenio Lucchesini



Articolazione Intervento

- Come cambia la formazione
- Quadri normativi di riferimento nel settore universitario
- Organizzazione del D.lgs.81/08
- Le figure della sicurezza
- Le misure di tutela
- Organizzazione della sicurezza mediante lo strumento della delega
- Obblighi dei soggetti della sicurezza
- Obblighi di sicurezza negli appalti
- Valutazione dei rischi
- Il S.P.P.
- La sorveglianza sanitaria e l'idoneità alla mansione
- Gestione delle emergenze in relazione all'Handicap
- Lavoratrici gestanti
- Comunicazione della sicurezza in azienda

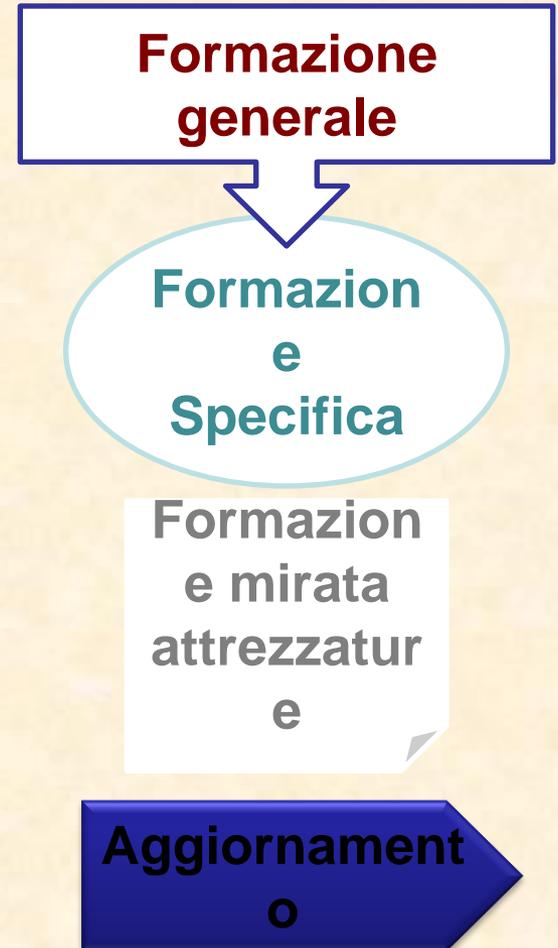


Accordo Stato-Regioni

L'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 definisce i contenuti minimi e le modalità di formazione dei lavoratori.

In base all'accordo il percorso formativo per i lavoratori si articola in:

- formazione **generale** uguale per tutti i lavoratori di durata non inferiore a 4 ore
- formazione **specificata** per settori di rischio
- formazione **mirata** per l'utilizzo di attrezzature e macchine
- **aggiornamento** periodico





Lavoratori - Articolazione del percorso formativo

Primo Modulo

Formazione Generale di base uguale per tutti sui concetti generali

Formazione Generale
Corso di 4 ore

Secondo Modulo

Formazione Specifica in base alla classificazione dei settori ATECO

Rischio Basso
Corso di 4 ore

Rischio Medio
Corso di 8 ore

Rischio Alto
Corso di 12 ore



Lavoratori - Settori di classe di rischio

Macrocategorie di rischio e corrispondenza ATECO

Rischio Basso
Corso di 4 ore

Uffici e servizi - Commercio - Artigianato
Alberghi, Ristoranti e Turismo

Rischio Medio
Corso di 8 ore

Agricoltura - Pesca - Pubblica Amministrazione
e istruzione - Trasporti terrestre, Aereo,
Marittimo - Magazzino e logistica

Rischio Alto
Corso di 12 ore

Costruzioni - Industrie estrattive - Alimentari -
Tessile - Concerie - Legno - Manifatturiero -
Energia e gas - Smaltimento rifiuti - Raffinerie -
Chimico e gomma - Sanità - Servizi residenziali



Riassunto della formazione complessiva dei lavoratori

Durata complessiva della formazione in base alla classificazione di rischio

Rischio Basso

4 ore Formazione generale
4 ore Formazione specifica
8 ore Totale formazione

Rischio Medio

4 ore Formazione generale
8 ore Formazione specifica
12 ore Totale formazione

Rischio Alto

4 ore Formazione generale
12 ore Formazione specifica
16 ore Totale formazione



Aggiornamento obbligatorio dei lavoratori

Aggiornamento quinquennale

Durata minima 6 ore. Non devono essere trattati nuovamente gli argomenti già affrontati nei corsi di base, ma si dovranno trattare:

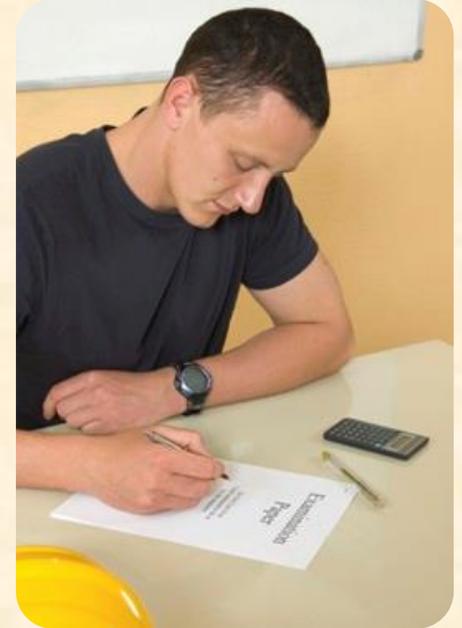
- *Approfondimenti giuridici-normativi*
- *Aggiornamenti tecnici*
- *Aggiornamenti su organizzazione e gestione*
- *Fonti di rischio e misure di protezione*

Quando?

I 5 anni si calcolano dalla data della conclusione della formazione specifica di settore.

Metodologia formativa

Oltre alla formazione in aula è consentito l'utilizzo delle modalità di apprendimento in e-learning.





Normativa di riferimento nel settore universitario

- **L. 13/89 “Superamento barriere architettoniche”**
- **D.M. 236/89 attuativo della L.13/89**
- **Normativa antincendio D.M. 10.03.98**
- **Normativa antincendio D.M. 24.08.92 (settore scuola)**
- **Normativa antincendio D.lgs. 151/11**
- **D.lgs. 645/96 e D.lgs. 151/01 (lavoratrici gestanti)**
- **D.lgs. 66/2003 (lavoro notturno)**
- **Testo Unico per la sicurezza nei luoghi di lavoro D.lgs. 81/08**



Campo di applicazione

Sotto **il profilo oggettivo** (art. 1 commi 1, 2 e 3), vengono sostanzialmente confermate:

- **l'applicazione del decreto a tutti i settori di attività privati e pubblici**

(comprese organizzazioni di volontariato);

- le ipotesi nelle quali tale applicazione deve avvenire “tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato”.

Sotto **il profilo soggettivo** (stante anche la nuova definizione di “lavoratore” art. 2), il campo di applicazione viene riarticolato con l'espressa inclusione, oltrechè dei soggetti già contemplati nell'art. 1 del D.Lgs n. 626 (tra gli altri, i lavoratori a domicilio), ***anche di soggetti quali lavoratori autonomi; lavoratori distaccati, lavoratori somministrati, lavoratori a progetto, lavoratori occasionali, telelavoratori (lavoratori a distanza), i componenti dell'impresa familiare, piccoli imprenditori e soci delle società semplici operanti nel settore agricolo.***



Organizzazione del T.U.S. D.lgs. 81/08

Titolo I Principi comuni

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 V Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro

Titolo VI Movimentazione manuale dei carichi

Titolo VII Attrezzature munite di videoterminali

Titolo VIII Agenti fisici

Titolo IX Sostanze pericolose

Titolo X Esposizione ad agenti biologici

Titolo XI Protezione da atmosfere esplosive

Titolo XII Disposizioni in materia penale e di procedura penale

Titolo XIII Norme transitorie e finali

51 Allegati



Novità del D.lgs. 81/08

Le definizioni passano dalle 9 del D.lgs. 626/94 alle 27 attuali.

Completamente nuove risultano:

- azienda, dirigente, preposto, addetto al SPP, modello di organizzazione e di gestione, responsabilità sociale delle imprese
- sorveglianza sanitaria, salute, sistema di promozione della salute e sicurezza
- valutazione dei rischi, pericolo, rischio,
- norma tecnica, buone prassi, linee guida
- formazione, informazione, addestramento
- organismi paritetici



Figure della Sicurezza

1. Lavoratore
2. Datore di lavoro
3. Dirigente
4. Preposto
5. Addetto al SPP
6. RSPP
7. Medico Competente
8. RLS
9. Addetti emergenze antincendio
10. Addetti emergenze sanitarie



Definizione di Lavoratore (art.2)

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. **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; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;**



SCUOLA
NORMALE
SUPERIORE

IL Lavoratore in S.N.S.

“Lavoratori”



- Docenti**
- Ricercatori**
- Tecnologi**
- Tecnici**
- Amministrativi**
- Docenti a contratto**
- Collaboratori**
- Studenti**
- Dottorandi**
- Borsisti**
- Tirocinanti**
- Specializzandi**
- Assegnisti**
- Frequentatori**
- Cultori della materia**
- Visitatori**
- Co.co.co.**

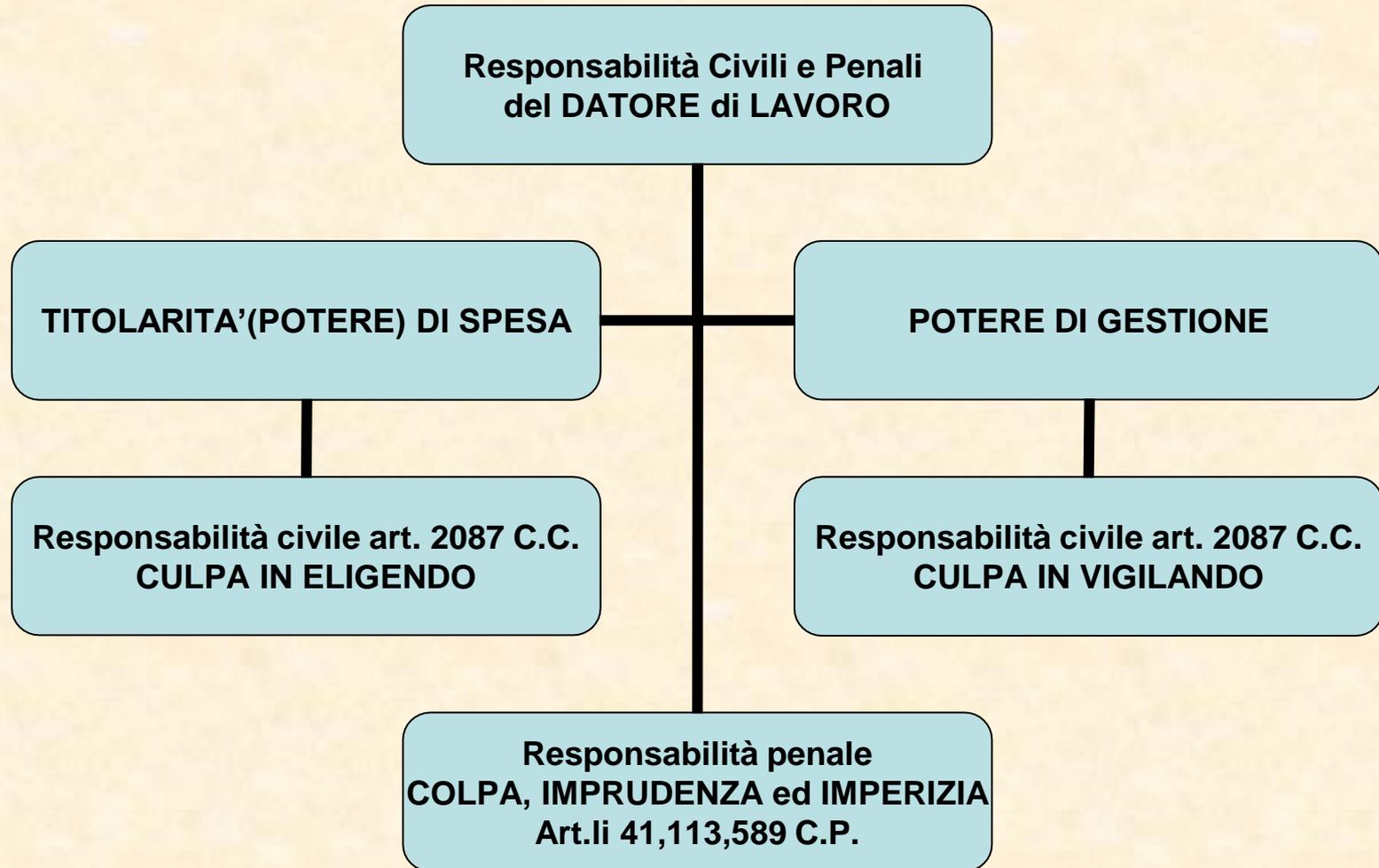


Datore di Lavoro

«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;



Responsabilità del Datore di Lavoro





Responsabilità del Datore di Lavoro

In materia di responsabilità, la prima linea portante introdotta con i decreti legislativi di origine comunitaria è la centralità della figura del datore di lavoro; questo non è un concetto del tutto nuovo, nel senso che anche prima del 81, nella gerarchia dei soggetti tenuti ad applicare le norme in materia, il datore era al primo posto e in questo senso la sua posizione è rimasta immutata.

La centralità del datore di lavoro nel 81 è un concetto giuridico più articolato, nel senso che **il datore di lavoro non è più chiamato ad attuare a pioggia i singoli precetti della prevenzione**, ma è obbligato a dotarsi di **una rete organizzativa e gestionale** che adesso diventa obbligatoria e la cui mancanza è penalmente sanzionata (art.30 ma solo per le aziende private); quindi adesso il datore di lavoro non può adottare discrezionalmente qualsiasi modello organizzativo (come peraltro alcuni enti pubblici hanno continuato a fare). La differenza sostanziale con la 626 sta nel fatto che all'interno dell'81 esiste **l'istituto della delega** (art.16) che aiuta sostanzialmente alla riorganizzazione delle responsabilità.



Definizione di Dirigente (art.2)

Definizione: 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

Ulteriore specifica: In pratica a secondo del livello dei poteri delegati (implicitamente o esplicitamente) dal Datore di Lavoro, il Dirigente **ai fini antinfortunistici** condivide con quest'ultimo parte della culpa in eligendo e/o vigilando

VIGE SEMPRE IL CONCETTO DI EFFETTIVITA' OVVERO.....

CHI FA' E'



Definizione di Preposto (art.2)

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, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa

C. Cass. Penale n.. 21593 / 07:

“il preposto è colui che sovrintende a determinate attività lavorative e la sua specifica competenza prevenzionale è quella di controllare l'ortodossia antinfortunistica dell'esecuzione delle prestazioni lavorative “

C. Cass Penale 28.05.1999

Preposto:

-chi assume una posizione di preminenza tale da poter impartire ordini, istruzioni e direttive di lavoro da eseguire, riconosciuta dal datore di lavoro

-chi è un soggetto qualificato ad esercitare tale mansione

-non necessariamente chi ha una qualifica superiore ad altri



Differenza tra Preposto e Dirigente in ambito infortunistico

C. Cass. Penale sez. 4 n. 21593 / 07:

Dirigenti:

i dipendenti che hanno il compito di impartire ordini ed esercitare la necessaria vigilanza, in conformità alle scelte di politica d'impresa adottate dagli organi di vertice che formano la volontà dell'ente

Preposti:

sono coloro i quali vigilano sull'attività lavorativa degli altri dipendenti, per garantire che essa si svolga nel rispetto delle regole prevenzionali, e che sono forniti di un limitato potere di impartire ordini e istruzioni, peraltro di natura tendenzialmente (a volte meramente) esecutiva.



Responsabile del S.P.P.

«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

Per lo svolgimento delle funzioni da parte dei soggetti di cui al comma 1, è necessario essere in possesso di :

- un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore
- attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro (ATECO 8) (MODULO A-B)
- attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato, .. Rapporti sindacali (MODULO C)

Negli istituti di istruzione, di formazione professionale e universitari ... il datore di lavoro che non opta per lo svolgimento diretto di RSPP ... designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, individuandolo tra:

- a) il personale interno all'unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara a tal fine disponibile;
- b) il personale interno ad una unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara disponibile ad operare in una pluralità di istituti.



Il 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

Articolo 38 - Titoli e requisiti del medico competente

1. Per svolgere le funzioni di medico competente è necessario possedere uno dei seguenti titoli o requisiti:

- a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
- b) docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;
- c) autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;
- d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.



Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza

R.L.S.: Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro

Il **Decreto Legislativo 81/08** dedica una serie di articoli all'RLS. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo (art. 47).

Quindi, può agire a livello aziendale, ma può essere nominato anche a rappresentare la sicurezza a livello territoriale (art. 48) o, nel caso della presenza di più aziende o cantieri, la **nomina del RLS** riguarda il sito produttivo (art. 49).

L'RLS svolgendo la sua funzione può accedere ai luoghi di lavoro e deve essere consultato in sede di valutazione dei rischi, di redazione del documento di valutazione dei rischi e durante la nomina degli addetti al primo soccorso, alla prevenzione incendi, alla lotta antincendio e all'evacuazione dei luoghi di lavoro (art. 50).

N.B.: la sua nomina deve essere comunicata annualmente all'INAIL da parte del D.L.



Addetto al S.P.P.

Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di Prevenzione e Protezione

Art. 32 comma 10: Nei casi di cui al comma 8 il datore di lavoro che si avvale di un esperto esterno per ricoprire l'incarico di responsabile del servizio deve comunque organizzare un servizio di prevenzione e protezione con un adeguato numero di addetti.

Le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.



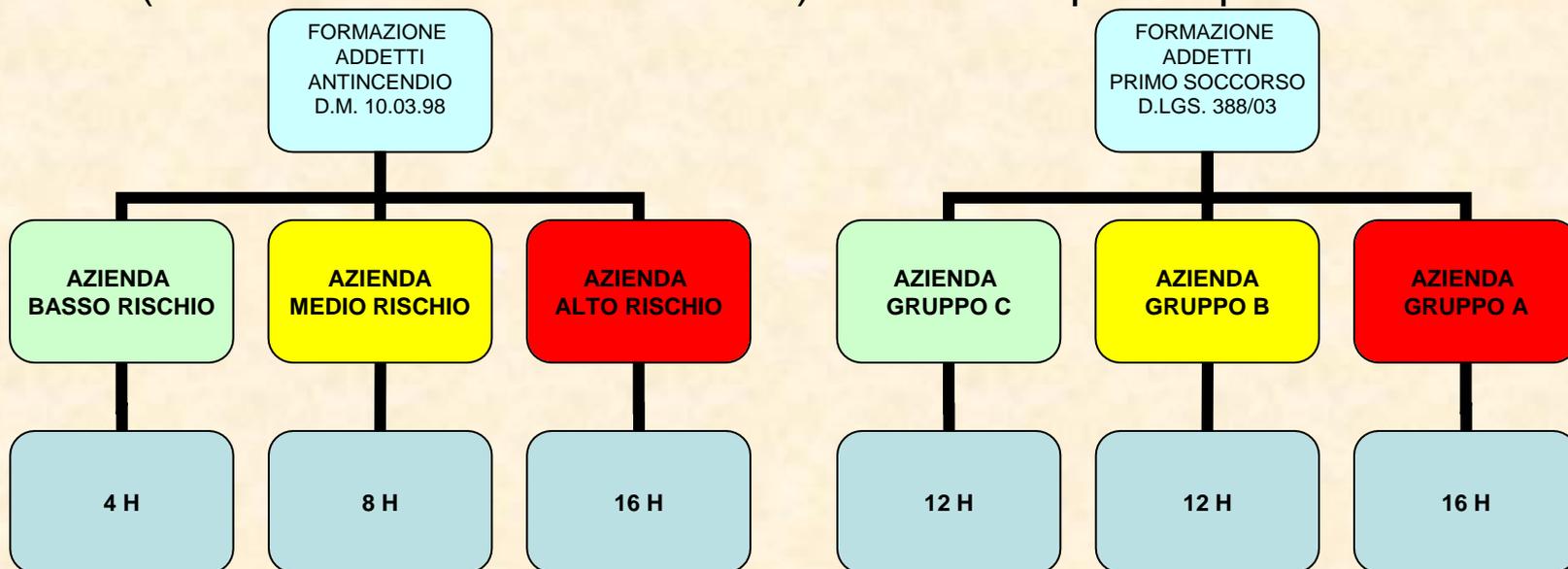
Addetti alle emergenze

Addetti alle emergenze antincendio:

Soggetti individuati dal Datore di Lavoro per attuare le misure di emergenza antincendio ed esodo ai quali occorre destinare una specifica formazione (secondo indicazioni ministeriali) almeno 2 a piano per plesso per turno

Addetti alle emergenze primo soccorso:

Soggetti individuati dal Datore di Lavoro per attuare le misure di emergenza sanitaria ai quali occorre destinare una specifica formazione (secondo indicazioni ministeriali) almeno 1 a plesso per turno





Gestione della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro

L'organizzazione della gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro, vera essenza del T.U.S., è descritta nel capo III del titolo I del D.lgs. 81/08 e prevede:

Sezione I - Misure generali di tutela – articoli da 15 a 27

Sezione II - Oggetto della valutazione di rischi – articoli da 28 a 30

Sezione III - Servizio di Prevenzione e Protezione – articoli da 31 a 35

Sezione IV - Formazione, Informazione e addestramento – articoli 36 e 37

Sezione V - Sorveglianza Sanitaria – articoli da 38 a 42

Sezione VI - Gestione delle emergenze – articoli da 43 a 46

Sezione VII - Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori
articoli da 47 a 52

Sezione VIII - Documentazione Tecnico amministrativa e statistiche degli
infortuni e malattie professionali – articoli 53 e 54



Misure generali di tutela (art.15)

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) 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;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) l'istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) 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;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.



Atto di delega (art.16)

1. 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. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4



In assenza di delega (art.299)

Si richiama, al riguardo, l'art. **299 Esercizio di fatto di poteri direttivi**, il quale sancisce che le posizioni di garanzia relative al datore di lavoro, dirigenti e preposti gravano **altresì** su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti;

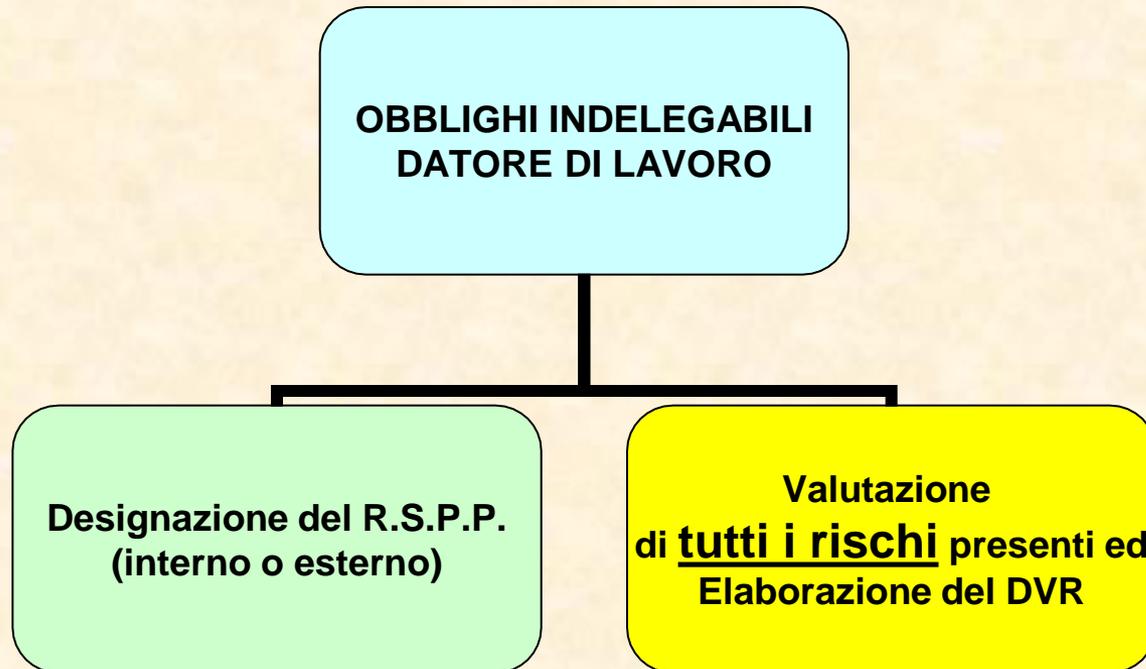
ossia:

in assenza di una documentata ed effettiva ripartizione funzionale degli obblighi decisionali organizzativi e di controllo, l'art. 299 funge da norma di chiusura del sistema della responsabilità secondo **il principio di effettività**: a chiunque di fatto eserciti prerogative funzionali proprie del datore di lavoro, del dirigente o del preposto, sarà attribuita la conseguente responsabilità penale.



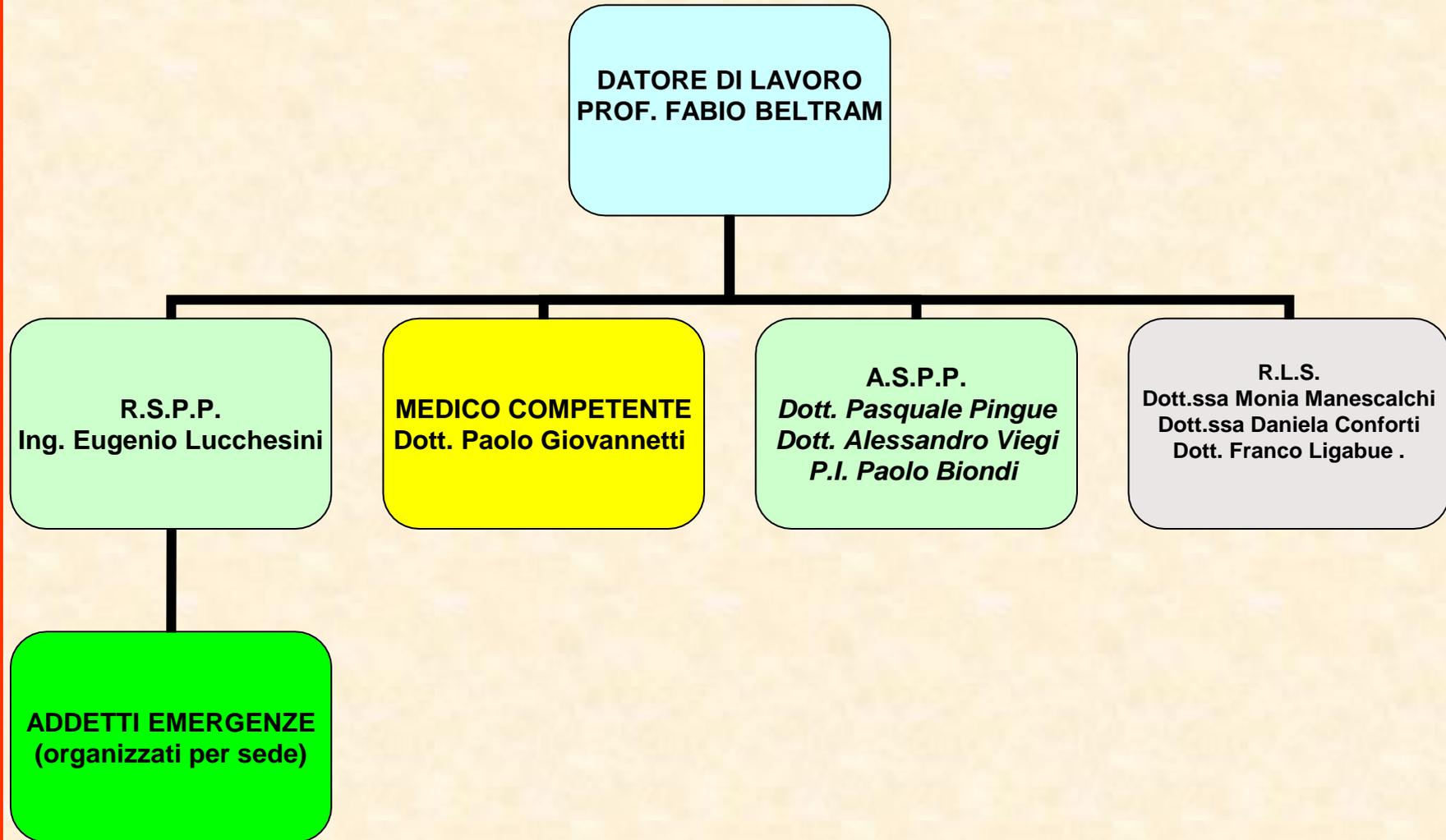
Obblighi indelegabili (art.17)

1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:
- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
 - b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;





Organigramma S.P.P.





Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente (delegabili art.18)

COMMA 1 ...Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.
- b) 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;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché 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;
- g) richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;



Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente (delegabili art.18)

- i) informare il più presto possibile 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;
- l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r);
- p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- r) comunicare all'INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;
- s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;



Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente (delegabili art.18)

- t) 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, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;*
- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;*
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;*
- z) 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;*
- aa) comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.*



Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente (delegabili art.18)

2. Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati di cui al comma 1, lettera r e quelli relativi alle malattie professionali;
- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

3. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.



Obblighi del Preposto (art.19)

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

a) **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;

b) **verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni** accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

c) **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;

d) **informare il più presto possibile 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;

e) **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;

f) **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;

g) **frequentare appositi corsi** di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37 specifica, di cui si parlerà nel successivo articolo 37.



Obblighi del Lavoratore (art.20)

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.

2. I lavoratori devono in particolare:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;



Obblighi del Lavoratore (art.20)

- f)* non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g)* non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h)* partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i)* sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende 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. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.



Obblighi della sicurezza nei contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione (art.22-26)

Art. 22 - Obblighi dei progettisti

Art. 23 - Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori

Art. 24 - Obblighi degli installatori

Art. 25 - Obblighi del medico competente (ved. successiva sez. V-art.38 e seg.)

Art. 26 - Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

La norma riproduce, con piccole modifiche, la previsione dell'articolo 7 del D.Lgs 626/1994, come modificato dalla legge n. 296/2007 (art. 1, comma 910) e dalla legge n. 123/2007 (art. 3).



Obblighi della sicurezza nei contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione (art.22-26)

Art. 26 - In particolare si segnala:

Comma 1 – vengono ridefiniti i criteri per la verifica dell'idoneità tecnico-professionale di imprese appaltatrici e dei lavoratori autonomi.

Comma 2 - L'obbligo di coordinamento e cooperazione viene esteso ai subappaltatori

Comma 3 - L'obbligo di allegare il DUVRI ai contratti stipulati prima del 25 agosto 2007 deve essere adempiuto entro il 31.12.2008 se ancora in corso a tale data.

Comma 4 - Viene opportunamente specificato, che la responsabilità solidale prevista dal comma 4 non riguarda i danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

Comma 5 - La norma conferma l'obbligo di indicare i costi relativi alla sicurezza nei contratti di appalto, subappalto e somministrazione indicati dagli artt. 1559, 1655, 1656 e 1677 del codice civile.



Obblighi della sicurezza nei contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione (art.22-26)

I costi da indicare sono solo quelli “propri connessi allo specifico appalto”, intendendo per tali non tutti i costi normalmente sostenuti dalle imprese esterne (appaltatrice, subappaltatrice, somministratrice) per la sicurezza, ma solamente quelli specificamente sostenuti per far fronte agli obblighi derivanti dal contratto di appalto: misure tecniche, organizzative e procedurali di sicurezza per eliminare o ridurre le interferenze, accorgimenti specifici (macchine, attrezzature, dispositivi) imposti dai rischi esistenti sul luogo di lavoro comunicati dal committente.

Commi 6 e 7 - Questa disciplina si applica agli appalti e alle forniture di opere o servizi pubblici:

- Nelle gare di appalto o di fornitura pubblici, devono essere anche individuati i costi della sicurezza specifici dell'appaltatore che “non possono essere soggetti a ribasso d'asta” (art. 86 comma 3 D.Lgs. 163/2006- art. 8 Legge 123/07).

Per quanto riguarda gli obblighi dei lavoratori autonomi, i commi 3 dell'articolo 20 e 1, lett. c) dell'art. 21 confermano che i lavoratori autonomi provvedono a dotarsi di tesserino e ad esporlo.

- Il DUVRI deve essere consegnato al RLS su sua richiesta (ved, art. 50 comma 5).



Valutazione dei Rischi (art.28)

Art. 28 - In riferimento all'oggetto della valutazione dei rischi di cui al comma 1, in rafforzamento al concetto di **TUTTI i rischi**, precisazione che si era resa doverosa dopo la sentenza della Corte di Lussemburgo, il legislatore ha ritenuto di dover ulteriormente esplicitare che *“deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.”*

- Viene richiamato l'accordo europeo sullo stress quale unico parametro oggettivo di riferimento per tale complessa e difficilmente misurabile valutazione.
- Con il richiamo alle *lavoratrici gestanti* il legislatore avrà voluto colmare una lacuna del testo che recupera così il vecchio d.lgs 645/96, oggi inserito nel Testo Unico sulla tutela e il sostegno della maternità e della paternità (capo II del titolo I del D.Lgs. 151/01).
- Con i riferimenti alla valutazione del rischio dell'ultima parte del paragrafo (all'età , genere ecc.) il legislatore impone a chi valuta i rischi di differenziare le misure di sicurezza concretamente applicabili in relazione ai parametri/caratteristiche precedentemente indicate, rendendo esplicita una esigenza che già era implicitamente connessa alla valutazione del rischio espositivo individuale.



Tipologia di Rischi

Rischi per la Sicurezza	Rischi per la Salute	Rischi Trasversali (organizzativi)
<ul style="list-style-type: none">•Strutture•Attrezzature•Uso energia elettr.•Incendio ed esplosione	<ul style="list-style-type: none">•Agenti chimici•Agenti fisici•Agenti biologici•Radiazioni•R.O.A.•Rumore•Amianto	<ul style="list-style-type: none">•Organizzazione del lavoro• Fattori psicologici•Fattori ergonomici•Fattori organizzativi•Condizioni di lavoro difficile



Valutazione dei Rischi in relazione alla mansione

Categoria di lavoratori	Rischi Sicurezza	Rischi Salute	Rischi Organizzativi
AMMINISTRATIVI	<ul style="list-style-type: none">•Rischi ambientali	<ul style="list-style-type: none">•Rischi procedurali (VDT)•Rumore	<ul style="list-style-type: none">•Rischi organizzativi•Presenza Ditte esterne nel medesimo luogo di lavoro (DUVRI)
PERSONALE BIBLIOTECA	<ul style="list-style-type: none">•Rischi ambientali•Rischio Incendio	<ul style="list-style-type: none">•Rischi procedurali (VDT)•M.M.C. (eventuale)•Caduta scala	<ul style="list-style-type: none">•Rischi organizzativi•Presenza Ditte esterne nel medesimo luogo di lavoro (DUVRI)
TECNICI	<ul style="list-style-type: none">•Rischi ambientali interni•Rischi ambientali esterni (Cantieri Mobili)	<ul style="list-style-type: none">•Rischi procedurali• (VDT)	<ul style="list-style-type: none">•Presenza Ditte esterne nel medesimo luogo di lavoro (DUVRI)•Rischi organizzativi
OPERAI	<ul style="list-style-type: none">•Rischi ambientali esterni (Cantieri Mobili)	<ul style="list-style-type: none">•Rischio Fisico•Microclima•Rumore•Cadute dall'alto	<ul style="list-style-type: none">•Presenza Ditte esterne nel medesimo luogo di lavoro (DUVRI)•Rischi organizzativi
PERSONALE DI RICERCA	<ul style="list-style-type: none">•Rischi ambientali esterni (Cantieri Mobili)	<ul style="list-style-type: none">•Rischio biologico•Rischio Fisico•Microclima	<ul style="list-style-type: none">•Presenza Ditte esterne nel medesimo luogo di lavoro (DUVRI)•Rischi organizzativi



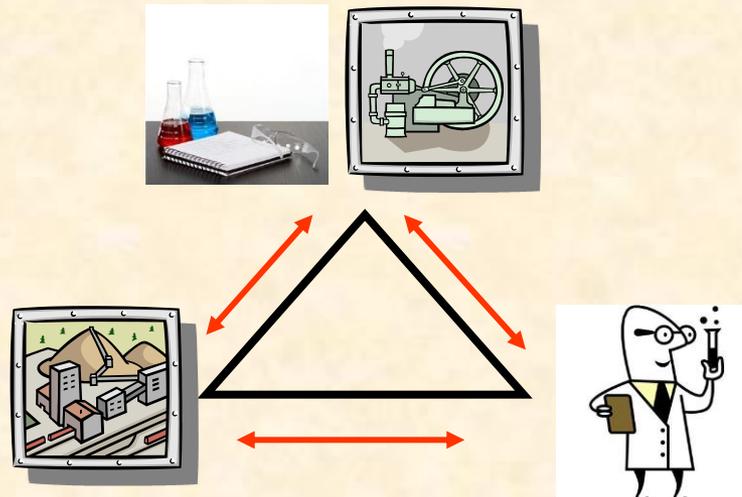
Terminologia

RISCHIO : effetto combinato tra la probabilità di accadimento e le dimensioni del danno conseguenti all'esposizione ad un pericolo ($R=P \times D$)

PERICOLO : proprietà o qualità intrinseca di una determinata entità, avente il potenziale di causare i danni (pericoli generici, specifici, ergonomici, di processo, organizzativi)

DANNO : effetto avverso prodotto dall'agente sulla salute (connotazione squisitamente biologica)

ESPOSIZIONE : interazione tra agente e lavoratore (afferisce al contesto)





Valutazione del Rischio

Probabilità (F)		
Valore	Livello	Definizioni / Criteri
4	Molto Probabile	<ul style="list-style-type: none"> •Esiste una correlazione diretta tra la mancanza rilevata ed il verificarsi del danno ipotizzato. •Si sono già verificati danni per la stessa mancanza rilevata in azienda o in altre aziende/situazioni operative simili. •Il verificarsi del danno non stupirebbe.
3	Probabile	<ul style="list-style-type: none"> •La mancanza rilevata può provocare un danno, anche se non in modo automatico o diretto. •È noto qualche episodio in cui alla mancanza rilevata ha fatto seguito il verificarsi del danno. •Il verificarsi del danno susciterebbe una moderata sorpresa.
2	Possibile	<ul style="list-style-type: none"> •La mancanza rilevata può provocare un danno solo in circostanze particolari. •Sono noti solo rari episodi in cui alla mancanza rilevata ha fatto seguito il verificarsi del danno. •Il verificarsi del danno susciterebbe sorpresa.
1	Improbabile	<ul style="list-style-type: none"> •La mancanza rilevata può provocare un danno solo in caso di concomitanza di più eventi poco probabili ed indipendenti. •Non sono noti episodi in cui alla mancanza rilevata abbia fatto seguito il verificarsi del danno. •Il verificarsi del danno susciterebbe grande sorpresa.

Gravità (M)		
Valore	Livello	Definizioni/Criteri
4	Gravissimo	<ul style="list-style-type: none"> •Infortunio/episodio di esposizione acuta con effetti letali/invalidità totale. •Esposizione cronica con effetti letali e/o totalmente invalidanti.
3	Grave	<ul style="list-style-type: none"> •Infortunio/episodio di esposizione acuta con effetti di invalidità parziale. •Esposizione cronica con effetti irreversibili e/o parzialmente invalidanti.
2	Modesto	<ul style="list-style-type: none"> •Infortunio/episodio di esposizione acuta con effetti di inabilità reversibile. •Esposizione cronica con effetti reversibili.
1	Lieve	<ul style="list-style-type: none"> •Infortunio/episodio di esposizione acuta con effetti di inabilità rapidamente reversibile. •Esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili.

Valutazione del Rischio $R = F \times M$



Eliminazione e/o Contenimento del Rischio

Prevenzione ↓

Probabilità				
4	4	8	12	16
3	3	6	9	12
2	2	4	6	8
1	1	2	3	4
Gravità	1	2	3	4

← **Protezione**

Gestione del rischio con DPI

Gestione del rischio con DPI e/o DPG

Eliminazione del rischio o DPG

	Priorità degli interventi
R > 8	▪Azioni correttive indilazionabili. (rischio alto)
4 < R < 8	▪Azioni correttive necessarie da programmare con urgenza. (rischio medio)
2 < R < 3	▪Azioni correttive e/o migliorative da programmare nel breve/medio termine. (rischio basso)
R = 1	▪Azioni migliorative da valutare in fase di programmazione. (rischio trascurabile)

D.P.G.: dispositivo protezione generale o collettiva



Servizio di Prevenzione e Protezione

Il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi professionali provvede (art. 33 D.Lgs. 81/2008):

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di cui all'art. 28, comma 2 e i sistemi di controllo di tali misure;
- c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza, nonchè alla riunione periodica di cui all'art. 35;
- f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36 8(informazione).



Informazione (art.36)

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
 - a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività della impresa in generale;
 - b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
 - c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;
 - d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.
2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
 - a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
 - b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
 - c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.
3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettera a), e al comma 2, lettere a), b) e c), anche ai lavoratori di cui all'articolo 3, comma 9.
4. Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

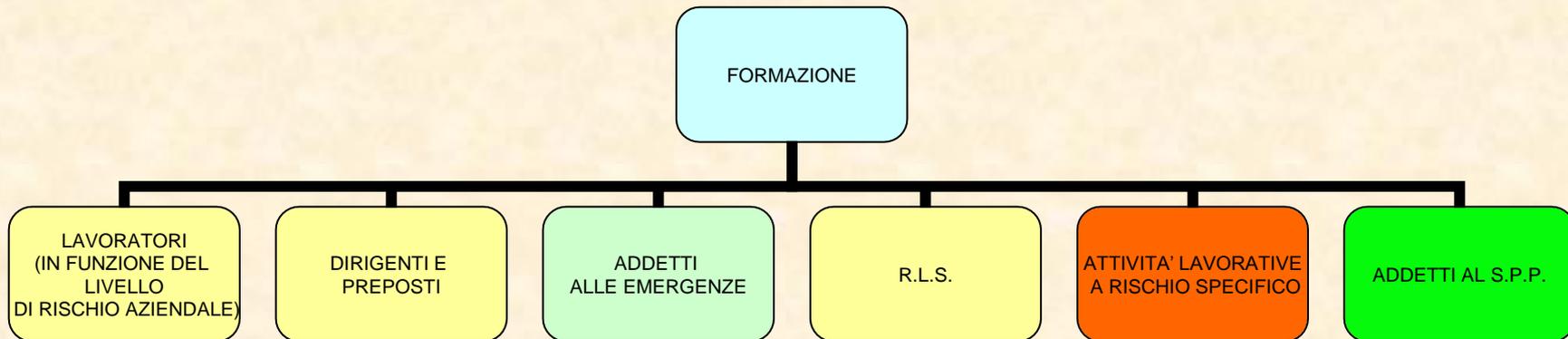


Formazione (art.37)

Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.





Sorveglianza Sanitaria (art.41)

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:
 - a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;
 - b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.
2. La sorveglianza sanitaria comprende:
 - a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
 - b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
 - c) 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, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
 - d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
 - e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.
3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate:
 - a) in fase preassuntiva;
 - b) per accertare stati di gravidanza;
 - c) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.



Sorveglianza Sanitaria (art.41)

6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea;
- d) inidoneità permanente.

7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

8. Dei giudizi di cui al comma 6, il medico competente informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.

9. Avverso i giudizi del medico competente è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.



Idoneità alla mansione (art.42)

1. Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute.
2. Il lavoratore di cui al comma 1 che viene adibito a mansioni inferiori conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria. Qualora il lavoratore venga adibito a mansioni equivalenti o superiori si applicano le norme di cui all'articolo 2103 del codice civile, fermo restando quanto previsto dall'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Nota: La norma appare legittimare la risoluzione del rapporto di lavoro nell'ipotesi in cui il datore di lavoro non possa individuare altre mansioni compatibili con lo stato di salute del lavoratore.

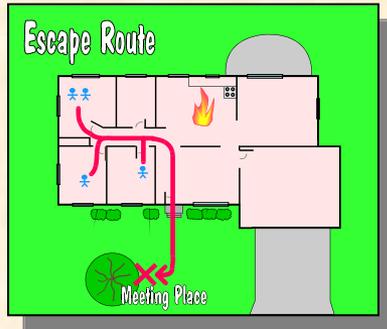


Addetti alle Emergenze (art.43)

1. Ai fini degli adempimenti di cui all'articolo 18, comma 1, lettera *t*), il datore di lavoro:
 - a) organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
 - b) designa preventivamente i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 1, lettera *b*);
 - c) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
 - d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
 - e) adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.
2. Ai fini delle designazioni di cui al comma 1, lettera *b*), il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva secondo i criteri previsti nei decreti di cui all'articolo 46.
3. **I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione.** Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva.
4. **Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.**



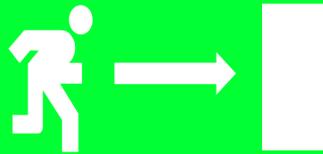
Gestione Emergenze



L'emergenza è un fatto imprevisto che coglie di sorpresa tutti coloro che sono presenti nell'ambiente di lavoro.

LE NORME E LE PROCEDURE DELL'EMERGENZA DEVONO ESSERE DESCRITTE NEL PIANO DELLE EMERGENZE.

Tutti i lavoratori sono coinvolti ma solo gli Addetti, cioè quelli che sono stati designati ed hanno effettuato il corso, sono autorizzati a dirigere le fasi di emergenza o evacuazione.



Le uscite di sicurezza devono sempre essere verificate
Affinchè non vi siano porte chiuse e vie ingombre



Gestione Emergenze

I comportamenti da tenere in caso di emergenza incendio sono i seguenti:

- 1) Mantenere la calma (per quanto è possibile) anche per non creare panico nei presenti
- 2) Individuare chi in quel momento dirige le operazioni
- 3) Allertare i colleghi/e presenti e il Responsabile dell'unità operativa
- 4) Chi dirige le operazioni, oltre a gestire l'organizzazione delle operazioni di evacuazione, ha il compito di essere l'interfaccia con i VV.F.
- 5) Chi dirige le operazioni agisce in modo da avvertire i VV.F. e il centralino dell'emergenza accaduta, uno schema sintetico potrebbe essere il seguente:
- 6) Non mettersi in situazioni di pericolo
- 7) Provare a spegnere utilizzando gli estintori possibilmente in coppia
- 8) Se le circostanze lo permettono allontanare eventuali sostanze combustibili e disattivare gli impianti elettrici, dopo aver verificato la fattibilità (l'interruttore potrebbe togliere tensione a apparecchiature che sono vitali per il mantenimento in vita di pazienti).
- 9) Cercare di rimanere tra il fuoco e la via di fuga più vicina
- 10) Evacuare l'area facendo allontanare tutti attraverso le vie di fuga segnalate, indicando la Zona Sicura.
- 11) Aiutare chi fosse in difficoltà a raggiungere il luogo sicuro
- 12) Uscendo dai locali chiudere porte e finestre
- 13) Non usare mai l'ascensore
- 14) Prima di aprire una qualsiasi porta toccare la maniglia col dorso della mano per valutare lo stato di avanzamento dell'incendio all'interno
- 15) Se si deve aprire una porta a rischio farlo gradualmente da posizione arretrata e abbassata, tenendo un piede come freno



Gestione Emergenza Incendio



Nozioni principali sulla PREVENZIONE INCENDI

In ogni Azienda si organizza la prevenzione contro gli incendi. Sono le misure per evitare l'insorgere di un incendio nonché i metodi di controllo, la manutenzione degli impianti e delle attrezzature

REGOLE DI BASE DELLA PREVENZIONE

1. Nei luoghi in cui vi è pericolo di incendio (gas, vapori, ecc) è tassativamente vietato fumare, scaldare vivande, usare fiamme libere.
2. Spegnerne il motore dei veicoli e delle installazioni durante i rifornimenti di carburante.
3. Vietare l'accumulo di materiali infiammabili (legno, cartoni, stracci)
4. I macchinari di lavoro che producono scintille devono essere dotati di idonea protezione.
5. Il travaso dei liquidi deve avvenire senza spandimenti.
6. Non esporre bombole di gas a fonti di calore.



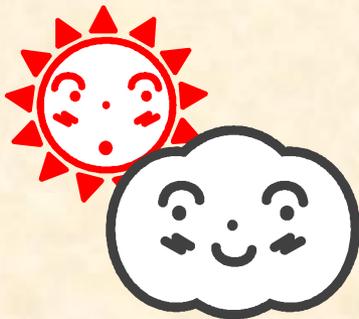
Gestione Emergenza Incendio

IL TRIANGOLO DEL FUOCO

Perché si realizzi una combustione è necessario che siano soddisfatte tre condizioni (triangolo del fuoco)

COMBUSTIBILE	COMBURENTE	CALORE
Sostanza in grado di bruciare	Ossigeno presente nell'aria	Temperatura di infiammabilità

Se manca un solo componente non si può verificare un incendio



OSSIGENO



COMBUSTIBILE



CALORE



Gestione Emergenza Incendio

Lo scopo della prevenzione è quello della sicurezza primaria che riguarda l'incolumità delle persone e poi la riduzione delle perdite materiali e dei beni.

Al fine della sicurezza sono importanti le misure di tipo tecnico, come la perfetta realizzazione degli impianti elettrici e la loro messa a terra nonché la protezione contro le scariche atmosferiche.

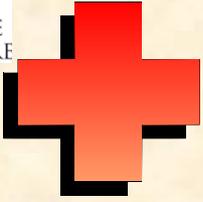
Sono importanti le vie di uscita (lasciate sempre libere) le porte antipanico ed una buona segnalazione indicante le vie di fuga ed i cartelli di salvataggio.

In ogni azienda solo gli Addetti - che hanno fatto i corsi - o il Responsabile dell'emergenza può chiamare i Vigili del Fuoco





Gestione Emergenza Primo Soccorso



PER PRONTO SOCCORSO
si intende il "primo soccorso"
I principi basilari del "primo soccorso"
sono un'insieme di semplici manovre da
eseguire ad una persona colpita da
incidente, infortunio o malore, senza
necessità di particolari attrezzature.

E' obbligatorio l'uso di un armadietto del
pronto soccorso precisando bene che non
si tratta di una piccola "farmacia" ma di
un semplice presidio di medicazione.

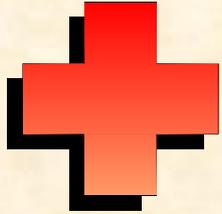
Sono stati designati gli
ADDETTI
al pronto soccorso
e solo a loro compete
intervenire nei casi
di emergenza ed
utilizzare
le attrezzature





Gestione Emergenza Primo Soccorso

COSA FARE se un lavoratore sta male ?:



- Rimanere calmi, esaminare la situazione e agire di conseguenza, chiamare gli Addetti interni al "primo soccorso";
- Solo in caso di infortunio grave chiamare il Pronto Soccorso al n. 118;
- Non rimuovere l'infortunato, a meno che non sia necessario sottrarlo ad ulteriori pericoli;
- Se possibile mettere l'infortunato in posizione sdraiata e coprirlo con una coperta (alluminio) se la temperatura è relativamente bassa;
- Aiutare la respirazione allentando la cravatta o foulard, slacciare la cintura dei pantaloni o del reggiseno;
- Effettuato il soccorso coprire l'infortunato e restargli vicino sorvegliandolo e confortandolo con la propria presenza.



Chiamata di soccorso

Alla risposta occorre fornire le seguenti specifiche:

- Nome e Cognome e qualifica del Chiamante
- Ubicazione della sede aziendale oggetto dell'emergenza
- Strada più breve ed ingresso principale
- Motivo della chiamata (incendio di modesta, media o alta entità)
- Numero delle persone coinvolte (il più preciso possibile)
- Posizione attacco V.F.
- Accertarsi prima di interrompere la comunicazione che il centralinista abbia compreso tutte le informazioni fornite



Telefono	Funzione	Nome	T.uff.	T.casa
Vigili del fuoco	115	Resp. stabil.	_____	_____
Soccorso / in generale	113	Add. sicurezza	_____	_____
Carabinieri	112	Resp. reparto	_____	_____
Polizia	_____	Elettricista	_____	_____
Ospedale / Pronto Soccorso	118	Manutenzione	_____	_____
Eliambulanza (elicottero)	_____	Medico/infer.	_____	_____
Centro ustionati	_____			
Portineria	_____	Resp. antinc.	_____	_____
Centralino telefonico	_____	Coordinatore	_____	_____
		Capo - squadra	_____	_____
		Vice capo sq.	_____	_____
ENEL	elettricità	Vigile 1	_____	_____
XXX	gas	Vigile 2	_____	_____
Acquedotto	_____	Vigile 3	_____	_____

Restare al centralino e tenere le linee libere



Gestione personale/utenza con handicap

La presenza di personale con ridotta capacità motoria deve **PREVENTIVAMENTE** attivare la dirigenza nell'attuazione di scelte logistiche ed organizzative tese a semplificare l'azione lavorativa dei soggetti interessati (vedi **Circ. M.I. 01.03.02 n°4**), ovvero:

- Dislocazione dei posti di lavoro preferibilmente a piano terra in prossimità delle uscite di sicurezza
- Valutazione ed individuazione dei percorsi interni il più complanari possibili
- Valutazione del livello di accessibilità esterno ed interno
- Scelte di attrezzature ergonomicamente adeguate
- Percorsi interni funzionali all'organizzazione del lavoro attribuita al dipendente con handicap

Oltre all'ordinarietà deve essere presa in considerazione anche L'EMERGENZA predisponendo le seguenti misure:

- Dotazione di presidi che consentono l'evacuazione dai piani alti
- Individuazione delle persone che in caso di esodo assistano il dipendente
- L'individuazione dei percorsi preferenziali in emergenza
- Particolari procedure mediche a seguito della presa di conoscenza (in forma riservata) di particolari patologie



Lavoratrici Gestanti

La lavoratrice gestante, a seconda della tipologia di mansione rivestita, deve sottoporsi al giudizio di idoneità per mutata condizione fisica, il tutto nell'ottica di preservare la salute del nascituro e della dipendente in stato interessante.

CHE FARE?

Da parte della diretta interessata:

1. Comunicazione dello stato di gestazione mediante certificazione del proprio medico all'ufficio personale

Da parte dell' Ente:

1. L'ufficio personale comunica al SPP ed in particolare al Medico Competente la necessità di valutare se la dipendente è ancora in grado di svolgere la mansione prevista contrattualmente o deve essere sospesa dall'attività
2. Il SPP con il dirigente del servizio predispone il rimansionamento ove ritenuto possibile
3. Nel caso in cui il rimansionamento non risulti palesemente possibile (vedi DVR lavoratrici gestanti) la dipendente viene posta a riposo nei tempi consentiti dalla legge
4. N.B.: nel DVR Lav. Gestanti sono già specificate le procedure per tipologia di mansione



Rappresentanza dei Lavoratori

Art. 47 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Comma 1 - Il RLS (*normalmente eletto* dai lavoratori nel corso dell'*election day*) si istituirà non più soltanto ai livelli aziendale e territoriale o di comparto, come già in precedenza, ma anche a livello di “sito produttivo” (*v. norme successive*).

Art. 48 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST)

L'ambito di possibile esercizio delle funzioni di rappresentanza territoriale viene espressamente limitato alle sole aziende o unità produttive del territorio o del comparto nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante per la sicurezza aziendale.

Art. 49 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

La nuova figura è individuata con esclusivo riguardo a *realità produttive caratterizzate dalla contestuale presenza di più aziende o cantieri e da specifiche caratteristiche rilevanti sotto il profilo della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*;

- identificata con uno dei rappresentanti per la sicurezza operanti nel sito;
- attribuite funzioni di coordinamento tra gli stessi rappresentanti e di intervento surrogatorio

nelle aziende o cantieri del sito in cui non operino rappresentanti aziendali ovvero territoriali o di comparto (rimando alla contrattazione collettiva).



Comunicazione della sicurezza in azienda

