

# Corso Aggiornamento Preposti 6.5

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e  
D.M. 16.01.1997, art. 1

# Corso Aggiornamento Preposti 6.5

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e D.M. 16.01.1997, art. 1

- I Sezione: Principi generali
- II Sezione: Focus giurisprudenza
- III Sezione: Valutazione dei Rischi
- IV Sezione: Controllo alcol
- V Sezione: Comunicazione

# Corso Aggiornamento Preposti 6.5

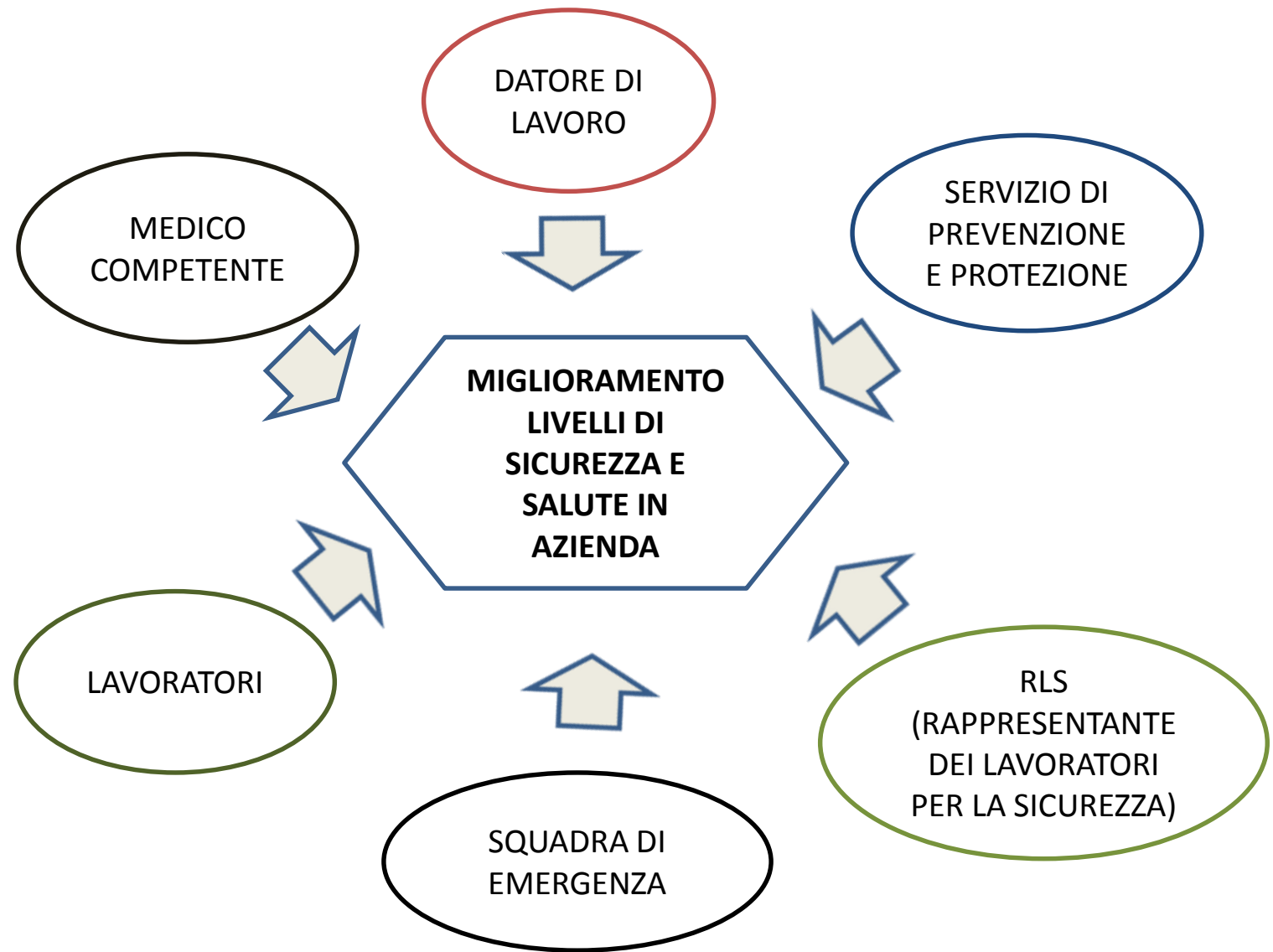
D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e D.M. 16.01.1997, art. 1

- I Sezione: Principi generali

# La Gestione della sicurezza

La *ratio* e la filosofia del D. Lgs. 81/2008, sottolineato spesso anche dalla Suprema Corte di Cassazione si basano e prevedono collaborazione tra le parti in gioco.

Infatti, l'obiettivo imposto dalla normativa - ovvero il continuo miglioramento dei livelli di SSL in azienda - è comune e condiviso da tutte le figure, e ciascuna partecipa per il proprio compito.





# LA GESTIONE DELLA SICUREZZA COMUNE DI MILANO

**Gara Europea per i servizi integrati in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Periodo 01.12.2016 – 29.02.2020 - aggiudicata al R.T.I. così composto:**

- H. S. Raffaele - Resnati S.p.A. (Mandataria)
- Fondazione IRCCS Cà Granda Ospedale Maggiore Policlinico
- NIER Ingegneria S.p.A.
- EMIT Ente Morale G. Feltrinelli per incremento istruzione tecnica
- N.S.I. - NIER – Soluzioni Informatiche s.r.l.
- Sintesi S.p.A.

che insieme garantiranno

- il Sistema di Gestione Salute e Sicurezza : G. Cavallone
- il Servizio Prevenzione e Protezione : RSPP G. Carniel e 8 Addetti,
- la Formazione : resp. Scientifico V. Volpe e 6 Docenti,
- la Sorveglianza Sanitaria : Coord. Medici Competenti E. Proto e 9 Medici,
- la fruizione di unico sistema informatico : SISMED accessibile ai D.L. e Referente 81.

## Una risorsa: il Portale per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

Il lavoratore del Comune di Milano può accedere al Portale in due modi:

- ✓ Direttamente dalla *intranet* del Comune di Milano con il proprio *account*
- ✓ Digitando nella barra degli indirizzi di qualsiasi *browser* di navigazione Internet l'indirizzo:

**[sslcommil.comune.milano.it/home](https://sslcommil.comune.milano.it/home)**

- ✓ Con la prima modalità, trattandosi di accesso riservato tramite account dei dipendenti, il lavoratore può accedere a tutte le funzionalità e informazioni a disposizione sul Portale, mentre con la seconda modalità, essendo ad accesso libero, possono non essere disponibili alcune informazioni.

# Come accedere al Portale per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

Il Portale per la Salute e Sicurezza sul Lavoro del Comune di Milano si presenta come in figura:

I menu disponibili sono:

- ✓ SGS (Sistema di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro)
- ✓ Sicurezza
- ✓ Formazione
- ✓ Salute
- ✓ Normativa
- ✓ *Link utili*

Comune di Milano  
**Salute e Sicurezza sul Lavoro**

Mapa del sito

Home SGS Sicurezza Formazione Salute Normativa Link utili

Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro

Sicurezza

Formazione

Salute

Normativa

IN PRIMO PIANO

Datori di Lavoro - art.14 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi

Relazione sull'esposizione dei lavoratori alle Radiazioni Elettromagnetiche

Biblioteca comunale di Viale Tibaldi

SOPRALLUOGHI SPP

PROGRAMMA SOPRALLUOGHI SCUOLE NIDI INFANZIA OTTOBRE DICEMBRE 2017 03/04/2017 08:59:03	PROGRAMMA SOPRALLUOGHI TECNICI 2017.XLSX 22/03/2017 15:40:47
--	---

Home SGS Sicurezza Formazione Salute Normativa Link utili

powered by **nsi**  
think outside the box

# Come accedere al Portale per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

La navigazione è possibile in due modalità equivalenti:

- ✓ attraverso la barra superiore avvicinando il puntatore ad uno dei menu a tendina;
- ✓ attraverso l'apertura dei sottomenu presenti sul lato sinistro della pagina attraverso l'apertura dei sottomenu presenti sul lato sinistro della pagina.

Sono inoltre disponibili:

- Notizie in Primo Piano

- Sopralluoghi in programma

Comune di Milano  
**Salute e Sicurezza sul Lavoro**

Mapa del sito

Home SGSL Sicurezza **Formazione** Salute Normativa Link utili

Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro

Sicurezza

Formazione

Cos'è  
Team formazione  
Catalogo dei corsi  
Materiale didattico  
Calendario corsi

Salute

Normativa

IN PRIMO PIANO

Datori di Lavoro - art.14 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi

Relazione sull'esposizione dei lavoratori alle Radiazioni Elettromagnetiche

Centro operativo Polizia Locale

SOPRALLUOGHI SPP

PROGRAMMA SOPRALLUOGHI SCUOLE	PROGRAMMA SOPRALLUOGHI TECNICI
NIDI INFANZIA OTTOBRE DICEMBRE 2017	2017.XLSX
03/04/2017 08:59:03	22/03/2017 15:40:47

Home SGSL Sicurezza **Formazione** Salute Normativa Link utili

powered by nsi  
think outside the box



## La Gestione della Sicurezza: Servizio di Prevenzione e Protezione

Il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) è lo strumento tecnico che supporta il Datore di Lavoro, i dirigenti e i preposti nell'assolvimento delle proprie responsabilità.

Inoltre, il SPP dà organicità a tutte le attività finalizzate alla sicurezza in un contesto lavorativo specifico.

## La Gestione della Sicurezza: Servizio di Prevenzione e Protezione

Il Servizio deve avere addetti in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'organizzazione lavorativa:

- ✓ che dispongano di mezzi e tempo adeguati ai loro compiti;
- ✓ che posseggano specifiche capacità e requisiti professionali: almeno diploma di istruzione secondaria superiore e attestato di frequenza, con verifica di apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro.

# La Gestione della Sicurezza: Servizio di Prevenzione e Protezione

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è composto dagli Addetti e dal Responsabile e provvede a:

- ✓ individuare e valutare i fattori di rischio unitamente alle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti;
- ✓ elaborare le misure di prevenzione e protezione e verificarne l'efficacia tramite procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- ✓ proporre i programmi di formazione e informazione;
- ✓ partecipare alla riunione periodica;
- ✓ informare i lavoratori sui rischi, sulle misure di prevenzione e sicurezza;
- ✓ Effettuare i sopralluoghi negli ambienti di lavoro con la partecipazione degli RLS.

# La Gestione della Sicurezza: Sorveglianza Sanitaria

Il Medico Competente è il medico incaricato dal Datore di lavoro per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, nei casi previsti dalla normativa vigente.

Partecipa alla Valutazione dei Rischi, collaborando con il Servizio di Prevenzione e Protezione.

La sorveglianza sanitaria è un'attività di prevenzione che si fonda sul controllo medico del lavoratore, ma richiede anche la conoscenza approfondita dell'organizzazione del lavoro, degli aspetti qualitativi e quantitativi dell'esposizione ai fattori di rischio professionale e degli specifici effetti sulla salute dei lavoratori.

Obiettivo della sorveglianza sanitaria è quindi la tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori che si esplica attraverso:

- ✓ valutazione della compatibilità tra condizioni di salute e compiti lavorativi (**idoneità alla mansione specifica**);
- ✓ ***verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione dei rischi attuate.***

# La Gestione della Sicurezza: Sorveglianza Sanitaria

Il Medico Competente è il medico incaricato dal datore di lavoro per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori nei casi previsti dalla normativa vigente.

Partecipa alla Valutazione dei Rischi, collaborando con il Servizio di Prevenzione e Protezione.

La sorveglianza sanitaria è un'attività di prevenzione che si fonda sul controllo medico del lavoratore, ma richiede anche la conoscenza approfondita dell'organizzazione del lavoro, degli aspetti qualitativi e quantitativi dell'esposizione ai fattori di rischio professionale e degli specifici effetti sulla salute dei lavoratori.

Obiettivo della sorveglianza sanitaria è quindi la tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori che si esplica attraverso:

- ✓ valutazione della compatibilità tra condizioni di salute e compiti lavorativi (**idoneità alla mansione specifica**);
- ✓ *verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione dei rischi attuate.*

# La Gestione della Sicurezza: Medico Competente

- ✓ L'articolo 41 del D. Lgs. 81/08 precisa che la sorveglianza sanitaria è effettuata nei casi previsti dalla normativa, secondo le indicazioni fornite dalla commissione consultiva permanente, oltre che a richiesta del lavoratore.
- ✓ La sorveglianza sanitaria deve essere svolta, laddove prevista, anche per i rischi evidenziati nel "Documento di valutazione dei rischi" seppur in assenza di obbligo normativo ma presente ed evidenziato, motivato, oggettivato, secondo i criteri evidenziati nello stesso.
- ✓ Al di fuori di tali rischi, ai sensi dello Statuto dei lavoratori (L. n. 300 del 20 maggio 1970), è vietato al Datore di Lavoro far sottoporre ad accertamenti sanitari i propri dipendenti dal medico competente.

# La Gestione della Sicurezza: Visite mediche

Si distinguono in:

Visite pre-assuntive/preventive, periodiche, al cambio mansione, alla ripresa del lavoro dopo assenza per motivi di salute superiore a 60 giorni continuativi ed alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente (esempio radioprotezione).

Nell'ambito della programmazione della sorveglianza sanitaria, i protocolli sanitari rappresentano strumenti di indubbia utilità che devono essere calibrati sui rischi specifici, tenendo conto dello stato generale di salute del lavoratore e degli indirizzi scientifici più avanzati. L'atto conclusivo della sorveglianza sanitaria è l'emissione del giudizio di idoneità che deve avere le seguenti caratteristiche:

- ✓ specifico rispetto alla mansione
- ✓ conoscenza del luogo di lavoro
- ✓ conoscenza delle modalità lavorative
- ✓ conoscenza dei presidi di prevenzione
- ✓ conoscenza dei DPI

# La Gestione della Sicurezza: MC e giudizio

Gli esiti della sorveglianza sanitaria, relativamente ad ogni lavoratore «sorvegliato» si traducono in giudizi di:

- ✓ Idoneità;
- ✓ idoneità parziale, temporanea o permanente, con limitazioni o prescrizioni: *il lavoratore non può svolgere alcune delle attività previste dal mansionario ovvero le deve svolgere con particolari cautele. Spetta al datore di lavoro (in collaborazione con il medico competente ed il RSPP) verificare se tali limitazioni sono compatibili con il mantenimento di quello specifico posto di lavoro;*
- ✓ Inidoneità temporanea: *per un certo periodo il lavoratore non può svolgere i compiti della propria mansione; al termine di tale periodo il lavoratore andrà rivisto dal medico che formulerà il nuovo giudizio;*
- ✓ Inidoneità permanente: *in questo caso il lavoratore non può più svolgere la mansione specifica. In funzione dell'art. 42 che prevede che il DDL, adibisca ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza, Il medico competente parteciperà a fornire le indicazioni specifiche in merito anche attraverso la rivalutazione della idoneità alla nuova mansione.*



## La Gestione della Sicurezza: MC e Comune di Milano

Nel contesto del Comune di Milano, il Servizio di Sorveglianza Sanitaria è composto da dieci Medici Competenti, coordinati da uno di loro in qualità Responsabile, ovvero Medico Coordinatore.

I piani di Sorveglianza sanitaria -suddivisi per mansione- sono reperibili sul sito del Comune:

<https://sslcommil.comune.milano.it/salute/piani-sanitari>.

# La Gestione della Sicurezza: RLS

- ✓ E' consultato dal Datore di Lavoro in merito a: valutazione rischi; programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione; nomina RSPP e Medico Competente, attività di prevenzione incendi, primo soccorso, evacuazione dei luoghi di lavoro; organizzazione della formazione di cui all'articolo 37.
- ✓ Può accedere ai luoghi di lavoro e riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza. Il Datore di Lavoro è tenuto a consegnargli, in visione, dietro sua richiesta, copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), del DUVRI e del registro infortuni;
- ✓ Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali, di norma è sentito;
- ✓ Partecipa alla "Riunione Periodica" ex art.35 D.Lgs. 81/08;
- ✓ Riceve una formazione tale da assicurare adeguate nozioni di prevenzione;
- ✓ Promuove l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- ✓ Avverte il responsabile dell'azienda sui rischi individuati nel corso della propria attività;
- ✓ 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 Gestione della Sicurezza: Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

- Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro (vedi art. 2 lett. i) D.Lgs. 81/08).
- Concorre, assieme alle altre figure previste nel D.Lgs. 81/08, ad individuare le misure di miglioramento delle condizioni di sicurezza sui posti di lavoro.
- Nel Comune di Milano, come in molte PP.AA. sono designati da RSU.

Il RLS ha compiti specifici, tutti volti a favorire il dialogo tra l'azienda (leggasi anche Preposti, Dirigenti, Datore di Lavoro), le figure tecniche (Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente) e i lavoratori su temi specifici concernenti i lavoratori negli ambienti in cui esercitano la propria attività.




**Mail istituzionale RLS**  
[rls@comune.milano.it](mailto:rls@comune.milano.it)

# La Gestione della Sicurezza: RLS, Comune di Milano

Nel contesto del Comune di Milano i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono nominati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) dell'Amministrazione e costituiscono il riferimento in materia di tutela della salute e sicurezza per i lavoratori.

L'elenco aggiornato dei nominati si trova all'indirizzo:

<https://sslcommil.comune.milano.it/sgsl/organigramma>.

Si raggiunge l'elenco aggiornato dei soggetti in carica, cliccando sulla immagine  del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza.

Inoltre, si può utilizzare (per ciascun RLS) l'indirizzo di posta nome.cognome@comune.milano.it

# Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza in sintesi

NON è un formatore

NON è un tecnico della formazione

NON progetta o gestisce la formazione

NON è il responsabile della formazione

ma **VIENE CONSULTATO** dal datore di lavoro, il quale ricevendo da questi notizie e conoscenze che, sommate alle proprie, gli permettono di avere una maggior visione del problema per poi decidere in autonomia le misure più adeguate da adottare.

# Datore di Lavoro

## ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA

- ✓ Assunzione consapevole del ruolo
- ✓ Organizzare il Servizio di Prevenzione e Protezione
- ✓ Misure generali di tutela

## OBBLIGHI NON DELEGABILI

- ✓ Valutare tutti i rischi presenti in azienda ed elaborare Documento di Valutazione
- ✓ Designare il R.S.P.P.: Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

# Datore di Lavoro art. 2 comma 1 lett b) D. Lgs. 81/2008

- ✓ È il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, per l'organizzazione in cui il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione in generale o dell'unità produttiva in particolare (vedi art. 2 D.Lgs. 81/08).
- ✓ Nella Pubblica Amministrazione, per Datore di Lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, individuato dall'organo di vertice della singola amministrazione, dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa.
- ✓ Al Datore di Lavoro competono le responsabilità di natura decisionale. Il Datore di Lavoro ha l'obbligo di redigere il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e di designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (Art. 17 D.Lgs. 81/08).
- ✓ Per la identificazione e la realizzazione degli obiettivi di sicurezza, il Datore di Lavoro si avvale del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico Competente e di altre risorse che di volta in volta si rendono necessarie.
- ✓ Il Sindaco, con proprio provvedimento, ha nominato i Datori di Lavoro del Comune di Milano.

# Datore di Lavoro e Dirigenti

## Designazione e nomine

- ✓ I lavoratori “Incaricati” alla prevenzione incendi, evacuazione, primo soccorso e gestione delle emergenze
- ✓ Il Medico competente ed il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione

## Obblighi e responsabilità

- ✓ Richiedere l’osservanza delle norme e delle disposizioni aziendali
- ✓ Consultare i Rappresentanti dei Lavoratori
- ✓ Redigere il Documento di Valutazione dei Rischi
- ✓ Aggiornare le misure di prevenzione
- ✓ Fornire ai lavoratori i D.P.I.
- ✓ Responsabile ultimo dei doveri di igiene e sicurezza nel sistema italiano (Costituzione, Codice civile, Codice penale ecc.).



## Preposto: art. 2 comma 1 lett e) D. Lgs. 81/2008

Il "preposto" è la 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.

## Il Preposto di fatto: un approfondimento

L'art. 299 del D. Lgs. 81/08 sancisce il principio di effettività: gli obblighi di datori di lavoro, dirigenti e preposti gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri spettanti a tali figure;

Pertanto, potrebbero essere considerati preposti anche persone non investite di incarichi formali, come ad esempio: soci di società, lavoratori più esperti, lavoratori più anziani, etc.

Nella sentenza n. 22246 del 29/05/2014 Cass. Pen., si desume che Preposto cd. "di diritto" è il soggetto che svolge le funzioni tipiche delineate dall'art. 2 lett. e) D.lgs. n.81/08 sulla base di uno specifico incarico e di specifiche direttive ricevute dal datore di lavoro. Preposto "di fatto" è invece colui che, senza alcuna preliminare investitura da parte del datore di lavoro, espleta concretamente i poteri tipici del preposto, assumendo conseguentemente, in ragione del principio di effettività codificato dall'art. 299 del D.Lgs. n. 81/08, la correlata posizione di garanzia.

# Lavoratore: art. 2 comma 1 lett. a) D. Lgs. 81/2008

Il lavoratore è la 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'art. 20 del D. Lgs. 81/08 sancisce gli obblighi dei lavoratori, chiamati a prendersi cura della sicurezza e della salute, sia propria che delle altre persone presenti sul luogo di lavoro.

# Lavoratore: doveri

Art. 20 D. Lgs. 81/2008

In conformità con la formazione, le istruzioni ed i mezzi forniti dal Datore di Lavoro, ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro. In particolare i lavoratori devono:

- lett. *a*) contribuire, insieme al Datore di Lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro;

- lett. *b*) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- lett. *c*) utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;

# Lavoratore: doveri

Art. 20 D. Lgs. 81/2008

lett. *d*) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi loro a disposizione;

lett. *e*) segnalare immediatamente al Datore di Lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi, delle attrezzature di lavoro, delle sostanze, dei preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto, nonché dei dispositivi di sicurezza e dei dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

lett. *f*) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

lett. *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;

lett. *h*) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;

lett. *i*) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti.

# Lavoratore: sanzioni T.U. 81/2008

## Art. 59. Sanzioni per i lavoratori

1. I lavoratori sono puniti:

- a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione degli articoli 20, comma 2, lettere b), c), d), e), f), g), h) ed i), e 43, comma 3, primo periodo;
- b) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro per la violazione dell'articolo 20 comma 3.

# Lavoratore: sanzioni disciplinari

## Cenni

Le sanzioni possono essere:

- il rimprovero verbale;

- ammonizione scritta;

- la multa;

- la sospensione dal servizio;

- il licenziamento senza preavviso.

# Lavoratore: sanzioni disciplinari

## Cenni

Il lavoratore, inserito nel Comune di Milano dovrà osservare, oltre ai doveri richiamati all'art. 20 del D. Lgs. 81/2008, anche le procedure predisposte dal SPP e MC dei Datori di lavoro, a disposizione all'indirizzo:

<https://sslcommil.comune.milano.it/sicurezza/aree-tematiche>.

A titolo puramente esemplificativo:

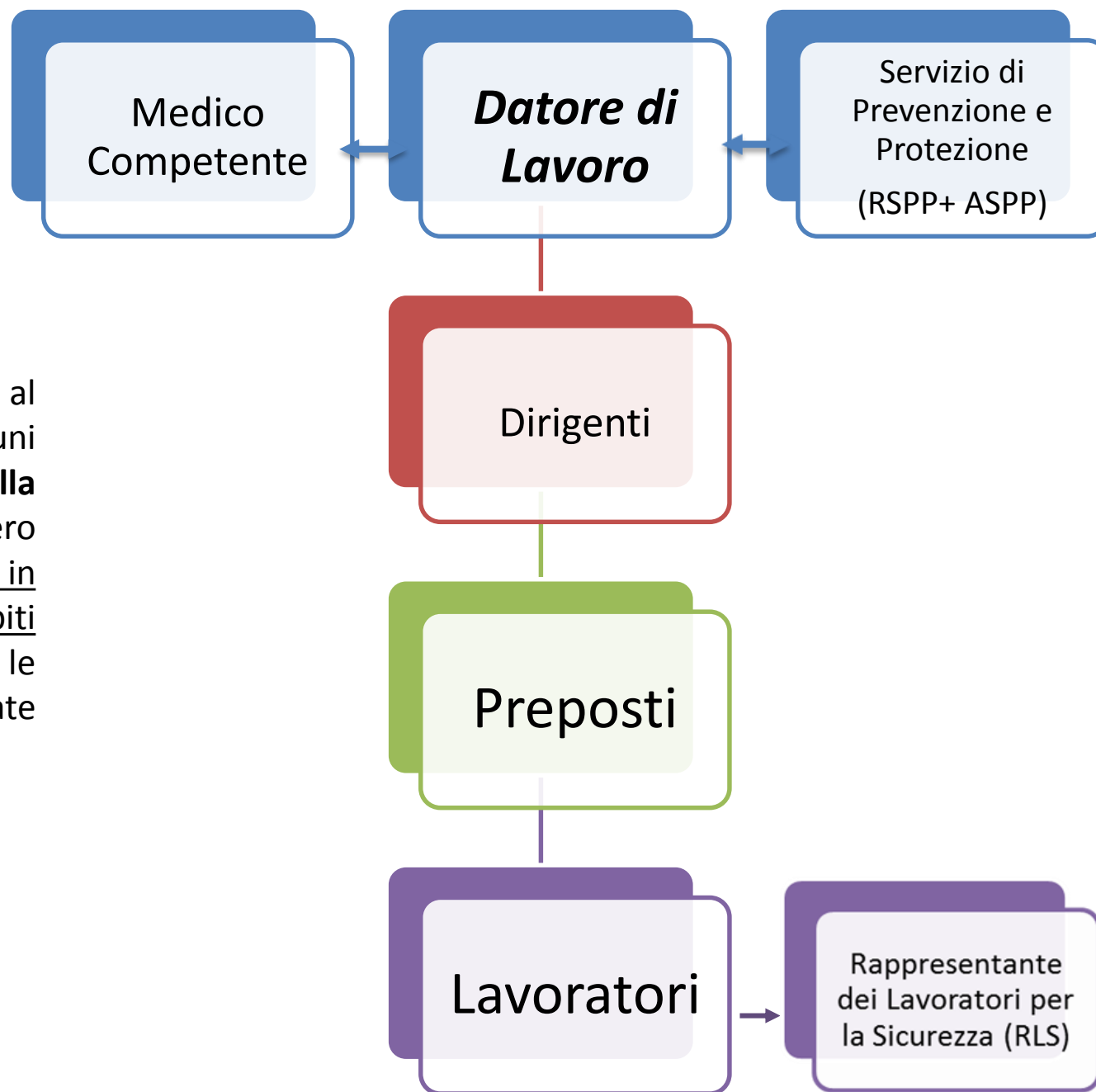
- ✓ SPP n. 002 Utilizzo di scale portatili in sicurezza
- ✓ SPP n. 005 Comportamento per una corretta gestione e fruizione degli impianti ed utilizzatori elettrici
- ✓ SPP – MC n. 008 Esposizione accidentale a materiale biologico potenzialmente infetto

In caso di mancata osservanza il DL potrà utilizzare i provvedimenti disciplinari elencati in precedenza.



**Organigramma**  
**della Sicurezza ai**  
**sensi del D. Lgs. 81/2008**

Il D. Lgs. 81/2008 delinea al Titolo I Principi Comuni l'impianto della «Catena della sicurezza aziendale», ovvero individua i soggetti che in azienda per ruolo e per compiti possono e/o devono rivestire le figure indicate nell'organigramma accanto.



## **PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA**

### ***Funzioni di controllo***

- Il Datore di lavoro individua in base alle funzioni aziendali Dirigenti e Preposti
  - Il Datore di lavoro invia una lettera a ciascun preposto che deve accettare mediante una firma leggibile
- 
- Il tutto deve essere allegato al Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e chiaramente ne deve prendere visione il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e il responsabile del servizio di prevenzione e protezione

## **PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA**

### **Funzioni di controllo**

#### LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA LEGATA AL RUOLO

#### Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

7. I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- c) valutazione dei rischi;
- d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione

## **PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA**

### ***Funzioni di controllo***

Il preposto esercita controllo sulle modalità esecutive della prestazione lavorativa da parte dei soggetti da lui coordinati sotto il profilo della salute e della sicurezza, attraverso:

Esercizio di un certo margine autonomi

Esercizio di un certo potere nell'impartire ordini ed istruzioni al personale durante l'esecuzione del lavoro

- *Con il termine “sovrintendere”, si indica l'attività rivolta alla vigilanza sul lavoro dei dipendenti per garantire che esso si svolga nel rispetto delle regole di Sicurezza*

*Cassazione Penale IV Sez 21.04.06 n. 14192*

## **PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA**

### ***Funzioni di controllo***

- Il controllo è un obbligo originario del datore di lavoro:
- “La sorveglianza spetta al preposto come compito non esclusivo ma sussidiario, spettando anzitutto al datore di lavoro e ai dirigenti salvo il datore di lavoro abbia conferito apposita delega a persona tecnicamente all'altezza laddove consentito”.
- Controllare. Chi e cosa?
  - Modalità di svolgimento delle lavorazioni,
  - Utilizzo dei DPI,
  - Appaltatori,
  - Il funzionamento dei Sistemi di sicurezza
  - Applicazione delle procedure
  - ...
- Controllare. Come?
  - audit,
  - verifiche,
  - esercitazioni

## **PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA**

### ***Funzioni di controllo***

“Perché il preposto possa essere chiamato a rispondere in concreto occorre che utilizzando il criterio guida dell’effettività egli abbia in concreto il potere di intervenire nei compiti precettati, per cui l’area della sua responsabilità viene circoscritta dagli effettivi poteri a lui spettanti, indipendentemente dalle più ampie indicazioni normative”.

*Cassazione 23 Luglio 1997 n.  
7245*

## ***PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA***

### ***Funzioni di controllo***

#### **CARATTERISTICHE DEL RUOLO**

- la specializzazione
- la competenza
- la posizione gerarchica

Il D.Lgs. 81/08 rafforza la necessità di formazione da parte delle Aziende nei confronti dei propri lavoratori al fine di migliorare la Sicurezza negli ambienti di lavoro, inoltre..

## ***PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA***

### ***Funzioni di controllo***

- La formazione per i Preposti è una novità introdotta dal D. Lgs 81/08
- Introduzione di sanzioni nei confronti degli inadempienti
- Aumentano le responsabilità per il Preposto
- Tentativo di aumentare la collaborazione tra i vari attori dell'azienda

La formazione deve essere in orario di lavoro

No oneri economici ai Lavoratori

Obbligo di verifica della comprensione



**PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA**  
***Il ruolo ai sensi dell'art. 19 D. Lgs. 81/2008***

**I preposti**, [...], devono (art. 19 D.Lgs.81/08):

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;

**Comportamenti, DPI, segnalazioni ai superiori**

## **PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA**

***Il ruolo ai sensi dell'art. 19 D. Lgs. 81/2008***

### **Controllo competenze specifiche**

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

### **Gestione emergenze**

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;

**PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA**  
***Il ruolo ai sensi dell'art. 19 D. Lgs. 81/2008***

**Pericoli gravi e immediati**

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;

**Lavoro in condizioni di pericolo**

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;

## **PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA**

### ***Il ruolo ai sensi dell'art. 19 D. Lgs. 81/2008***

#### **Segnalazione anomalie e situazioni di rischio**

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;

#### **Corsi di formazione**

g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.

# **PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA**

## ***Le figure***

- È il responsabile dell'attuazione delle Direttive Aziendali in materia di Sicurezza
- Elemento essenziale della catena gerarchica del potere
- Profondo conoscitore degli ambienti lavorativi
- Necessità di elevate capacità di comunicazione
- Capacità organizzate e gestionali

## PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA

### Le figure

Chi	Cosa	Destinatario
<b><u>DL</u></b>	Individua - forma - sorveglianza	Preposto
	Individua - forma - sorveglianza	Dirigente
	Sorveglianza, forma	Lavoratore
	Nomina	RSPP
	Forma - consulta	RLS
	Nomina	MC
	Nomina - forma	Addetti a compiti speciali
	Informa	ASL (Odc)

## **PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA**

### ***Le figure***

<b>Chi</b>	<b>Cosa</b>	<b>Destinatario</b>
Preposto	Segnala	DL
Dirigente	Segnala	
Lavoratore	Segnala	
RSPP	Assiste	
RLS	Segnala - assiste	
MC	Assiste	
ASL (Odc)	Controlla (sanziona)	

# PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA

## Le figure

Chi	Cosa	Destinatario
DL	Individua - Sorveglianza - Forma - Rende edotto	<b><u>Dirigente</u></b>
Preposto	Segnala	
Lavoratore	Segnala	
ASL (odc)	Controlla (Sanziona)	
Chi	Cosa	Destinatario
<b><u>Dirigente</u></b>	Segnala	DL
	Coordina - sorveglianza - richiama	Preposto
	Coordina - sorveglianza - richiama	Lavoratore
	Segnala <sup>48</sup>	RSPP / MC



# PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA

## Le figure

Chi	Cosa	Destinatario
DL	Individua - Sorveglianza - Forma	<b><u>Preposto</u></b>
Dirigente	Sorveglianza - Forma	
Lavoratore	Segnala	
ASL (odc)	Sanziona	

Chi	Cosa	Destinatario
<b><u>Preposto</u></b>	Segnala	DL
	Segnala	Dirigente
	Controlla Richiama	Lavoratore
	Segnala	RSPP

# PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA

## Le figure

Chi	Cosa	Destinatario
DL	Sorveglianza - Forma - richiama	<b><u>Lavoratore</u></b>
Dirigente	Sorveglianza - richiama	
Preposto	Controlla - richiama	
ASL (odc)	Controlla (Sanziona)	
RLS	Rappresenta su SSL	

Chi	Cosa	Destinatario
<b><u>Lavoratore</u></b>	<b>Segnala</b>	<b>DL</b>
	Segnala	Dirigente
	Segnala	Preposto
	Segnala	RSPP / MC

# PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA

## Le figure

Chi	Cosa	Destinatario
DL	Nomina	<b><u>RSPP</u></b>
Dirigente	Segnala	
Preposto	Segnala	
<b>RLS</b>	<b>Segnala</b>	

Chi	Cosa	Destinatario
<b><u>RSPP</u></b>	Assiste	DL
	Si interfaccia	Dirigente
	Si interfaccia	Preposto
	Si interfaccia	Lavoratori

# PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA

## Le figure

Chi	Cosa	Destinatario
DL	Nomina	<b><u>MC</u></b>
Dirigente	Segnala	
Preposto	Segnala	
RLS	Segnala	
ASL (Odc)	Controlla (sanziona)	

Chi	Cosa	Destinatario
<b><u>MC</u></b>	Assiste	DL
	Si interfaccia	Dirigente
	Si interfaccia	Preposto
	Si interfaccia	Lavoratori

# PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA

## Le figure

Chi	Cosa	Destinatario
DL	Forma - Consulta - Informa	<b><u>RLS</u></b>
Dirigente	Consulta	
Lavoratore	Elegge - Designa - Segnala	

Chi	Cosa	Destinatario
<b><u>RLS</u></b>	Segnala	DL
	Segnala	Dirigente
	Segnala	Preposto
	Segnala	RSPP / MC
	Segnala	ASL (Odc)

# PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA

*Riassumendo...*



## **PRINCIPI GENERALI E NORMATIVA**

### ***Riassumendo...***

- Deleghe e subdeleghe (solo una volta) ma
  - **Art. 16 c. 3** La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al DL in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. ....
  - **Art. 16 c. 3-bis** Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il DL delegare specifiche funzioni... La delega di funzioni in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza

# Corso Aggiornamento Preposti 6.5

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e D.M. 16.01.1997, art. 1

- Il Sezione: Focus giurisprudenza



## ***FOCUS GIURISPRUDENZA***

### ***Gli arresti giurisprudenziali sul ruolo del preposto***

Come rilevato da autorevole dottrina **le caratteristiche del preposto** sono:

- a) essere in «posizione intermedia tra datore di lavoro/dirigente (dai quali riceve le direttive da attuare)»;
- b) svolgere «il ruolo di ‘sovrintendenza’, in forza di incarico datoriale, su una specifica attività lavorativa»;

Non a caso la giurisprudenza chiarisce che **proprio «chi è deputato, dal datore di lavoro o dal dirigente, con delega [o incarico], formale o anche di fatto, a sorvegliare e vigilare sulle modalità di concreto espletamento dell’attività lavorativa ed a verificare, quindi, che il dipendente si attenga alle disposizioni impartite, a dover rispondere del fatto di non aver vigilato sull’uso da parte dei lavoratori dei prescritti dispositivi di prevenzione.»** (Cass. Pen. Sez. III, 3.12.2009, n. 46678).

### ***Gli arresti giurisprudenziali sul ruolo del preposto***

Secondo la dottrina «La definizione del Testo Unico ex art. 2 ‘fotografa la posizione dei diversi soggetti aziendali’ e pone l’accento ‘sulla natura dell’incarico conferito’, in linea con la conclusione alla quale da tempo era arrivata la giurisprudenza, secondo la quale **‘tali qualità discendono dalla loro posizione assunta all’interno delle singole aziende o enti’** (Cass. Pen., sez. III, n. 14017, del 15.4.2005)».

Il «preposto lo individua la legge a partire dall’effettiva organizzazione del lavoro aziendale, e dalla posizione gerarchicamente sovraordinata che alcuni ‘superiori’ hanno in azienda, eventualmente, nei confronti di altri soggetti aziendali ‘sottoposti’. In altre parole, una volta che il datore di lavoro ha deciso di organizzare la sua attività con alcune funzioni aziendali sovraordinate ad altre, automaticamente si è generata, eventualmente, la figura del preposto (o del dirigente): la figura di colui che nella normale attività lavorativa esercita la supremazia su altri a lui sottoposti. **Su tale figura il legislatore (e non il datore di lavoro) fa ricadere la qualifica di preposto (quantomeno ai sensi dell’art. 299 del D. Lgs. n. 81/2008)**».

## **FOCUS GIURISPRUDENZA**

### ***Gli arresti giurisprudenziali sul ruolo del preposto***

Secondo la dottrina «il preposto in azienda non viene frequentemente definito tale, ma in un modo più confacente all'effettiva organizzazione produttiva: caporeparto, caposquadra, capocantiere, capoturno, capolinea, caposala, capobarca, responsabile, coordinatore, supervisor, team leader, ecc. Tutti questi sono quasi sempre preposti, quantomeno ai sensi dell'art. 299 D. Lgs. 81/2008; sono preposti, di fatto o di diritto poco importa, lo sappiano o non lo sappiano, non importa, **la legge non ammette ignoranza...».**

## **FOCUS GIURISPRUDENZA**

### ***Gli arresti giurisprudenziali sul ruolo del preposto***

Il preposto è una delle tre figure cui la nostra legislazione antinfortunistica e secondo la giurisprudenza formatasi al riguardo, competono specifiche posizioni di garanzia autonomamente previste.

Il preposto, come il datore di lavoro e il dirigente, è **individuato direttamente dalla legge e dalla giurisprudenza come soggetto cui competono poteri originari e specifici, differenziati tra loro e collegati alle funzioni a essi demandati, la cui inosservanza comporta la diretta responsabilità del soggetto iure proprio.** Il preposto non è chiamato a rispondere in quanto delegato dal datore di lavoro, bensì a titolo diretto e personale per l'inosservanza di obblighi che allo stesso, come già si è detto, direttamente fanno capo. E' pertanto del tutto improprio il richiamo alla assenza di delega da parte del datore di lavoro con il quale la difesa del preposto cerca di allontanare la responsabilità».

In tal senso «*i poteri ed i doveri dei preposti si collocano ad un livello radicalmente diverso da quello dei poteri dei soggetti in posizione apicale nell'azienda e sono, in un certo senso, subordinati e limitati dal settore e dal luogo in cui esercitano le loro attività*». (Cassazione Penale, sez. IV, 12.12.2007, n. 3483).

## **FOCUS GIURISPRUDENZA**

### ***Gli arresti giurisprudenziali sul ruolo del preposto***

I **preposti** sono «i soggetti che **sovrintendono** all'espletamento delle attività soggette alla normativa prevenzionistica.

**Non spetta, perciò, al preposto adottare misure di prevenzione, ma fare applicare quelle predisposte da altri intervenendo con le proprie direttive ad impartire le cautele da osservare.**

Posto che con il **termine 'sovrintendere'** si indica l'attività rivolta alla vigilanza sul lavoro dei dipendenti per garantire che esso si svolga nel rispetto delle regole di sicurezza, il caposquadra va inquadrato nella figura del preposto perché rientra nei suoi compiti **dirigere e sorvegliare** il lavoro dei componenti la squadra.»

(Cass. Pen. Sez. IV, 21.4.2006, n. 14192)

## ***FOCUS GIURISPRUDENZA***

### ***Gli arresti giurisprudenziali sul ruolo del preposto***

**Non può sfuggire, pertanto, alle sue responsabilità il soggetto che avendo il potere di ordinare un tipo di lavoro non controlli che questo sia compiuto secondo le norme antinfortunistiche;** in caso contrario verrebbe meno un anello della catena organizzativa, essendo impossibile per chi non si trovi sul posto di lavoro effettuare tale controllo che costituisce una delle attività più importanti tra quelle dirette ad evitare infortuni»

Nel caso in esame il preposto risultava imputato del reato di lesioni colpose personali e violazione delle norme antinfortunistiche per «non aver controllato in qualità di capo squadra che il sottoposto A.G., intento a segare pezzi di legno utilizzasse l'apposito attrezzo spingi pezzo cagionando allo stesso una lesione personale grave costituita dalla perdita del secondo dito della mano destra con diminuzione permanente della capacità prensoria»

(Cass. Pen. Sez. IV, 21.4.2006, n. 14192)

## **FOCUS GIURISPRUDENZA**

### ***Gli arresti giurisprudenziali sul ruolo del preposto***

Pertanto «preposto è colui che sovrintende a determinate attività produttive o più esattamente svolge funzioni di immediata **supervisione e di diretto controllo sull'esecuzione delle prestazioni lavorative**. La sua specifica competenza prevenzionale è quella di controllare l'ortodossia antinfortunistica dell'esecuzione delle prestazioni lavorative [adempiere agli obblighi previsti *ex lege*].

**Tra questi è compreso quello di aggiornare le misure prevenzionali in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi o al grado di evoluzione della tecnica di prevenzione e protezione, ma sempre nell'ambito delle sue limitate attribuzioni che attengono all'organizzazione delle modalità lavorative e non alla scelta dei dispositivi di sicurezza».**

***Segue...***

## **FOCUS GIURISPRUDENZA**

### ***Gli arresti giurisprudenziali sul ruolo del preposto***

«Con il **termine ‘sovrintendere’** secondo il concorde orientamento della dottrina e della giurisprudenza, si indica **l’attività rivolta alla vigilanza sul lavoro dei dipendenti per garantire che esso si svolga nel rispetto delle regole della sicurezza.**

Non spetta al preposto adottare misure di prevenzione, **ma fare applicare quelle predisposte da altri**, intervenendo con le proprie direttive ad impartire le cautele da osservare ».

**Perché il preposto «possa essere chiamato a risponderne in concreto occorre che utilizzando il criterio guida dell’effettività egli abbia in concreto il potere di intervenire nei compiti precettati, per cui l’area della sua responsabilità viene circoscritta dagli effettivi poteri a lui spettanti, indipendentemente dalle più ampie indicazioni normative.»**



## **FOCUS GIURISPRUDENZA**

### ***Gli arresti giurisprudenziali sul ruolo del preposto***

#### **CASO**

«Al lavoratore era stato ordinato dal caposquadra di trarre dei cunei di un'asse di legno, operazione che necessita dello spingi pezzo onde impedire lesioni alle mani.

Si tratta di una dotazione obbligatoria che va fornita dal datore di lavoro, ma l'imputato non ha sollevato obiezioni circa la possibilità di disporre di tale strumento.»

***Segue...***

## **FOCUS GIURISPRUDENZA**

### ***Gli arresti giurisprudenziali sul ruolo del preposto***

«Trattandosi di **un'operazione espressamente ordinata dal preposto** il controllo della stessa **era di sua competenza** e se vi fosse stata una qualche difficoltà nel reperimento dello spingi pezzo avrebbe dovuto preoccuparsene o sospendere l'operazione stessa, essendo suo compito quello di fornire ai lavoratori i mezzi di protezione o di farne richiesta al datore di lavoro ed al responsabile del piano di sicurezza, quantomeno nell'ambito delle attività lavorative di sua competenza.

Non può, pertanto, sfuggire alle sue responsabilità **il soggetto che avendo il potere di ordinare un tipo di lavoro non controlli che questo sia compiuto secondo le norme antinfortunistiche.** In caso contrario verrebbe meno un anello della catena organizzativa, essendo impossibile per chi non si trovi sul posto di lavoro effettuare tale controllo che costituisce una delle attività più importanti tra quelle dirette ad evitare gli infortuni.»

(Cass. Pen. Sez. IV, n. 14192/2006)

## **FOCUS GIURISPRUDENZA**

### ***Gli arresti giurisprudenziali sul ruolo del preposto***

**La giurisprudenza di merito** ha sottolineato come «l'accento è posto su 'tale verbo' [sovrintendere] che secondo il suo significato letterale , confermato da un concorde orientamento della dottrina e della giurisprudenza, indica essenzialmente un'attività rivolta a vigilare sul lavoro dei dipendenti, per garantire che esso si svolga nel pieno rispetto delle regole di sicurezza imposte dalla legge e dagli organi dirigenti dell'azienda e comporta anche un limitato potere di impartire ordini e istruzioni di natura meramente esecutiva»

Poiché si tratta in buona sostanza di **una particolare attività di vigilanza** che «dovrebbe consistere in **un'assiduo controllo dello svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità ai modi, ai tempi e agli obiettivi fissati in via generale dai superiori gerarchici (i dirigenti) e sulla base dei criteri di massima, con i mezzi, le attrezzature e i presidi di sicurezza dagli stessi preordinati**».

(Corte di Appello Milano, 23.10.1998).

# Corso Aggiornamento Preposti 6.5

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e D.M. 16.01.1997, art. 1

- III Sezione: Valutazione dei rischi

## PERICOLO, RISCHIO, DANNO

Non esiste attività umana priva di rischio in senso assoluto.

*Esempio:*

il fatto stesso di essere  
esposti al sole è di per sé

una potenziale fonte di rischio per la salute.

**La nostra attenzione** va posta sulla probabilità di accadimento di un evento indesiderato che rientra nella nostra sfera di controllo a breve, medio e lungo termine.



## Definizioni: Pericolo

- **Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore (processo lavorativo, sostanza strumentazione...) avente il potenziale di causare danni**
- **Condizione oggettiva, stato di fatto dal quale potrebbe derivare un danno per l'individuo**
- **Proprietà che ha un oggetto, un ambiente, una macchina di causare potenzialmente un danno.**

## Definizioni: Rischio

**= PROBABILITA' x GRAVITA'**

**Secondo l'interpretazione ricorrente il rischio viene definito come combinazione dei fattori "probabilità" e "dimensioni del danno" conseguenti alla esposizione ai pericoli o fattori di rischio.**

# Definizioni: Danno

## DANNO

*Circostanza che nuoce a qualcuno o qualcosa*

### Infortunio

sul lavoro è l'evento traumatico, avvenuto per una causa violenta sul posto di lavoro o anche semplicemente in occasione di lavoro

### Malattia professionale

è una patologia che il lavoratore contrae in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa e che è dovuta all'esposizione nel tempo a dei fattori presenti nell'ambiente e nei luoghi in cui opera



## Valutazione dei Rischi: T.U. artt. 17 e 28 D. Lgs.vo 81/2008

Art. 17: Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività la **valutazione di tutti i rischi** con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;

Art. 28: La valutazione di cui all'articolo 17, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, **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, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

# Classificazione dei Rischi

- **Rischi per la sicurezza (infortunistici)**: tutti quei fattori di rischio che possono compromettere la sicurezza dei lavoratori durante l'espletamento delle loro mansioni. Tra questi possono essere classificati il rischio d'incendio, il rischio di crollo di parti della struttura, non conformità a carico di parti dell'immobile o di singoli locali, allagamenti, terremoti, macchine che espongono a rischi di traumi o tagli o in generale infortuni vari, esplosioni, impianti e attrezzature di lavoro. In genere in questa classe rientrano quei rischi che possono comportare un grave danno fisico, menomazioni infortuni e nel caso più grave la morte;

- **Rischi per la salute (igienico ambientali)**: in questa categoria sono raggruppati rischi derivanti dalle esposizioni ad agenti chimici, fisici (rumore, vibrazioni campi elettromagnetici ecc), o connessi ad esempio alla salubrità dei locali, condizioni igienico sanitarie, microclima e in generale tutti quei fattori che possono compromettere la salute dei lavoratori in casi di esposizione prolungata agli agenti sopra menzionati.

## Classificazione dei Rischi

**Rischi Trasversali Organizzativi:** derivanti da criticità connesse alla organizzazione del lavoro e alle mansioni, turni di lavoro, monotonia delle mansioni con azioni meccaniche e non differenziate, criticità derivanti dalle differenze di genere. In tale classe di rischi rientrano tutti i fattori che non possono essere pienamente e univocamente associati ad altre classi ma che in una certa misura possono esporre il lavoratore a molteplici fattori di disagio.

## Valutazione dei Rischi

**OBIETTIVO:** La valutazione dei rischi è una 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.

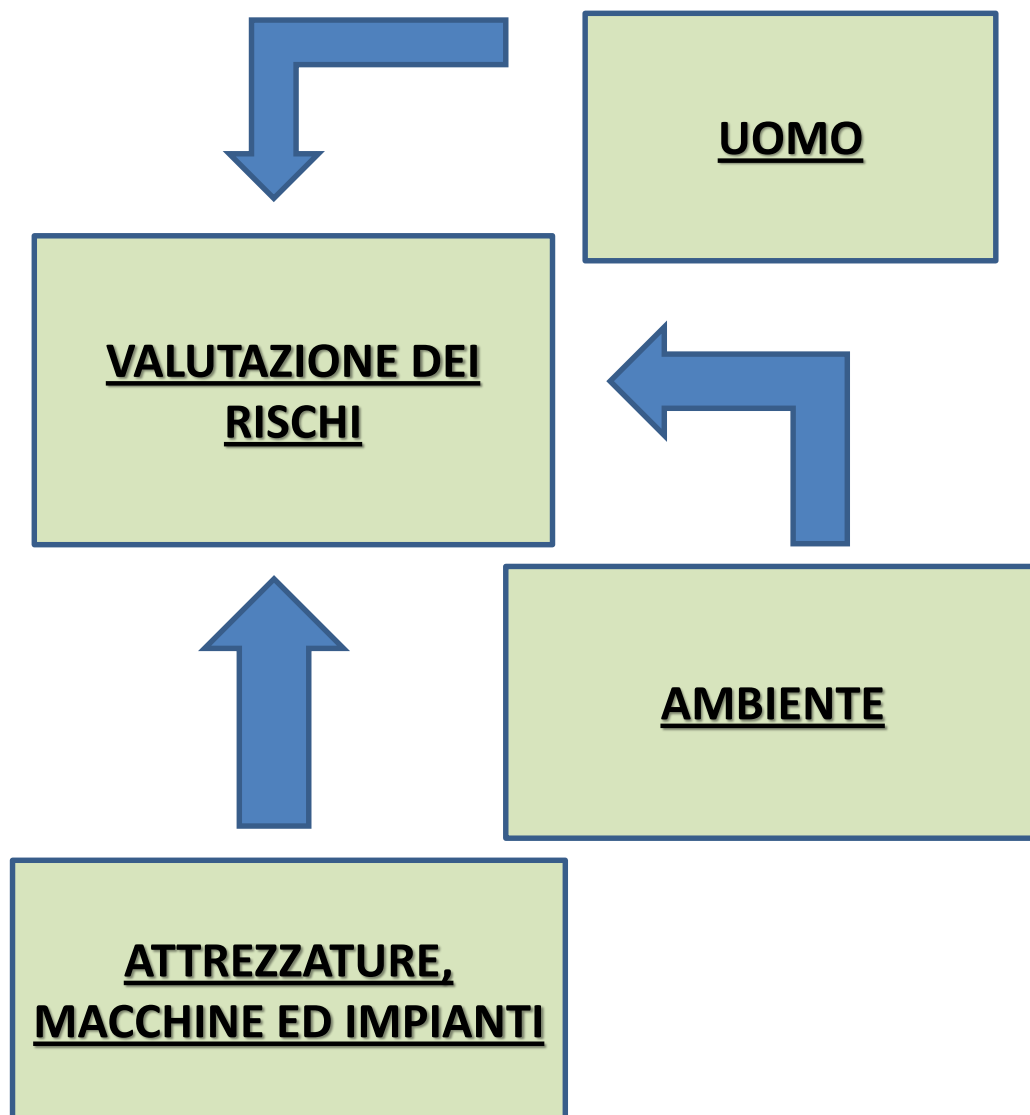
## Valutazione dei Rischi

La **PROBABILITÀ** è il carattere di ciò che è probabile; condizione di un fatto o di un evento che si ritiene possa accadere, o che, fra più fatti ed eventi possibili, appare come quello che più ragionevolmente ci si può attendere.

La **MAGNITUDO** [dal latino magnitudo «grandezza»] caratterizza in modo oggettivo l'entità del fenomeno fisico misurando l'intensità del danno.

È la **GRAVITÀ** del possibile danno che può risultare dal pericolo considerato.

La **VALUTAZIONE DEI RISCHI** viene effettuata considerando la combinazioni di diversi fattori:



# La valutazione dei Rischi: regola

Procedimento di Valutazione dei Rischi nel Comune di Milano.

Ad ogni rischio proprio della singola mansione è stato attribuito un parametro di criticità (C), secondo la seguente metodologia:

«C» indica la **CRITICITA'**, cioè il livello di **RISCHIO**

$$C = P + G - 1$$

<b>Gravita'</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
			<b>Probabilità'</b>

## I RISCHI: LA VALUTAZIONE DELLA GRAVITA'

- LIVELLO 1* lieve: infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità rapidamente reversibile; esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili.
- LIVELLO 2* medio: infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità reversibile; esposizione cronica con effetti reversibili.
- LIVELLO 3* grave: infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti di invalidità parziale; esposizione cronica con effetti irreversibili.
- LIVELLO 4* gravissimo: infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti letali o di invalidità totale.



## I RISCHI: LA VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA'

- LIVELLO 1*      Improbabile: può avvenire un danno per concomitanza di più eventi poco probabili ed indipendenti; non sono noti episodi già verificati; il verificarsi del danno provocherebbe incredulità.
- LIVELLO 2*      Possibile: la mancanza rilevata può provocare un danno, anche se non in modo automatico e diretto; è noto qualche episodio in cui alla mancanza ha fatto seguito il danno; il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe moderata sorpresa.
- LIVELLO 3*      Probabile: esiste una correlazione diretta tra la mancanza rilevata ed il verificarsi del danno ipotizzato per i lavoratori; si sono già verificati danni per la stessa mancanza; il verificarsi del danno conseguente non susciterebbe alcuno stupore.

## **Prevenzione: Art. 2, lett. n) D. Lgs. 81/2008**

*«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»*

Le misure di prevenzione sono di tipo strutturale o organizzativo, come:

- L'informazione, la formazione e l'addestramento dei lavoratori;
- La progettazione, costruzione e corretto utilizzo di ambienti, strutture, macchine, attrezzature ed impianti;
- L'evitare situazioni di pericolo che possono determinare un danno probabile;
- L'adozione di comportamenti e procedure operative adeguate.

## Protezione:

*«L'azione del proteggere, del riparare cose e persone allo scopo di difenderle da ciò che potrebbe recare loro danno» (Treccani).*

In tema di Sicurezza sul lavoro si può distinguere:

### Protezione Attiva

- ✓ E' quella che gli stessi operatori devono attivare (estintori, arresti di emergenza) oppure indossare (ex. guanti, scarpe, etc.).

### Protezione Passiva

- ✓ Interviene anche senza il comando umano (ex. impianto rilevazione incendio).

# Protezione: I dispositivi

## Dispositivi di protezione collettiva

- ✓ Si intendono i sistemi che intervenendo direttamente sulla fonte inquinante, i quali riducono o eliminano il rischio di esposizione del lavoratore e la contaminazione dell'ambiente di lavoro (ex. le cappe di aspirazione utilizzate nei laboratori);

## Dispositivi di protezione individuale

- ✓ Qualsiasi attrezzatura, complemento o accessorio indossati o tenuti dal lavoratore destinati a proteggerlo da uno o più rischi durante l'attività lavorativa, suscettibili di minacciare la salute e sicurezza dello stesso. Sono classificati in base alla parte del corpo che devono proteggere: All. VIII D. Lgs. 81/2008.

# **VALUTAZIONE DEI RISCHI**

## ***Classificazione***

**Rischio infortunistico:** è quello di natura infortunistica responsabile del potenziale verificarsi di incidenti, infortuni, danni. Questo si suddivide in:

***rischio strutturale:*** è quello individuato dalla struttura dei locali di lavoro;

***rischio meccanico:*** in cui sono coinvolte le macchine e le attrezzature da lavoro;

***rischio elettrico:*** generato dagli impianti elettrici;

***rischio incendio:*** è quello che coinvolge sia gli impianti elettrici che locali in cui è presente del materiale infiammabile.

## **VALUTAZIONE DEI RISCHI**

### ***Classificazione***

**Rischio trasversale:** è quello riconducibile al complesso rapporto tra il lavoratore e l'organizzazione del lavoro in cui è inserito. E' determinato da:

- organizzazione del lavoro;
- fattori ergonomici;
- condizioni di lavoro difficile

## **VALUTAZIONE DEI RISCHI**

### ***Classificazione***

**Rischio igienico – ambientale:** è quello causato da non idonee condizioni igienico-ambientali, dovute alla presenza di fattori ambientali di rischio generati dalle lavorazioni. Questo si suddivide in:

***rischio chimico:*** è quello legato all'esposizione ed alla manipolazione di agenti chimici;

***rischio cancerogeno:*** legato alla manipolazione ed utilizzo di sostanze cancerogene;

***rischio fisico:*** legato agli agenti fisici;

***rischio biologico:*** per la manipolazione e la presenza di agenti biologici

# **VALUTAZIONE DEI RISCHI**

## ***Classificazione***

### **Sorgenti di Rischio**

Altezza/Superficie/Volume dell'Ambiente;

Pavimenti (lisci o sconnessi) / Pareti / Solai (tenuta) / Soppalchi (praticabilità);

Uscite (numero) / Porte (numero);

Locali sotterranei (dimensioni, ricambi d'aria);

Scale fisse / Parapetti.



# **VALUTAZIONE DEI RISCHI**

## ***Classificazione***

- **Elenco non esaustivo di rischi strutturali:**
- Cadute / urti;
- Impraticabilità / Cedimenti/ Rotture /Affollamento / panico /
- Mancanza di visibilità / Asfissia;
- Carenza di elementi di supporto, sostegno, protezione.
  
- **Misure di Prevenzione e Protezione:**
- Rispetto degli Standard edilizi ed urbanistici;  
Segnaletica di sicurezza;
- Controllo microclimatico;
- Formazione ed informazione / Procedure operative di sicurezza;  
Sorveglianza sanitaria.

# **VALUTAZIONE DEI RISCHI**

## ***Classificazione***

### **Sorgenti di Rischio:**

Dispositivi di avviamento;

Organi di trasmissione del moto;

Organi di lavoro pericolosi;

Utensili manuali;

Scale portatili

Impianti tecnologici (recipienti in pressione, imp.sollevamento).

## **VALUTAZIONE DEI RISCHI**

### ***Classificazione***

- ✓ **Elenco non esaustivo di rischi meccanici :**
- ✓ Ribaltamento / caduta / spostamento intempestivo di materiali ed attrezzature;
- ✓ Uso di attrezzature meccaniche di lavoro;  
Contatto di superfici, spigoli ed angoli pericolosi;  
Movimentazione manuale dei carichi;  
Manutenzione non corretta.
  
- ✓ **Misure di Prevenzione e Protezione:**
- ✓ Protezione delle macchine (fisse, amovibili, mobili, a fotocellula)  
Certificazione dei macchinari e dei dispositivi di sicurezza;  
Dispositivi supplementari di arresto delle macchine;
- ✓ Dispositivi di Protezione Individuale;
- ✓ Formazione ed informazione / Procedure operative di sicurezza

## **VALUTAZIONE DEI RISCHI**

### ***Classificazione***

#### **Elenco non esaustivo di rischi elettrici :**

Corto circuito;  
Contatti diretti;  
Contatto indiretti;  
Manutenzione non corretta.

#### **Sorgenti di Rischio:**

Idoneità del progetto;  
Idoneità d'uso;  
Luoghi umidi con presenza d'impianti o utilizzatori elettrici;  
Contatti indiretti (tipi d'isolamento, massa);  
Contatti diretti (isolamento, involucri, barriere e gradi di protezione);  
Impianti elettrici di distribuzione;  
Utilizzatori elettrici non conformi;  
Collegamenti non conformi.

## **VALUTAZIONE DEI RISCHI**

### ***Classificazione***

#### **Misure di Prevenzione e Protezione:**

Esecuzione dell'impianto a regola d'arte;

Componentistica conforme alle norme di sicurezza (quadri elettrici, prese, interruttori, cavi elettrici, apparecchiature illuminanti e relativi protezioni, corretta indicazione sui quadri elettrici delle utenze comandate);

Adeguatezza del potere d'interruzione degli interruttori;

Corretto uso di inserimento e disinserimento delle spine;

Manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti;

Dispositivi di Protezione Individuale;

Formazione ed informazione / Procedure operative di sicurezza.

## **VALUTAZIONE DEI RISCHI**

### ***Classificazione***

#### **Sorgenti di Rischio:**

Impianti (centrali termiche, gruppi elettrogeni, etc.);

Depositi e/o uso di sostanze infiammabili e/o combustibili;

Carenza sistemi di protezione antincendio (mezzi di estinzione, illuminazione di sicurezza, mezzi di rivelazione ed allarme incendi, compartimentazione etc.);

Carenza segnaletica di sicurezza;

Comportamenti non conformi.

## **VALUTAZIONE DEI RISCHI**

### ***Classificazione***

#### **Elenco non esaustivo di rischi incendio :**

Stoccaggio / Manipolazione / Uso di sostanze infiammabili e/o combustibili;

Progettazione non corretta dell'impianto elettrico;

Sovraccarico di tensione di energia elettrica / corto circuito;

Scariche atmosferiche;

Uso di attrezzature ed impianti non idonei per l'ambiente di lavoro;

Comportamento non conforme.

#### **Misure di Prevenzione e Protezione:**

Prevenzione:

Destinazione d'uso corretta dei luoghi di lavoro;

Carico d'incendio;

Aree a rischio;

Messa a terra;

Parafulmini.

# **VALUTAZIONE DEI RISCHI**

## ***Classificazione***

### **Misure di Prevenzione e Protezione:**

#### Protezione Passiva:

Ubicazione / distanze di sicurezza;

Compartimentazione;

Sistemi di vie d'uscita / Ventilazione;

Elementi strutturali R.E.I. / Materiali resistenti al fuoco

Dispositivi di Protezione Individuale.

#### Protezione Attiva:

Impianti di spegnimento / rivelazione;

Controllo scarico fumi;

Alimentazione elettrica d'emergenza;

Illuminazione di sicurezza;

Vigilanza / Sorveglianza / Squadra di emergenza.



# **VALUTAZIONE DEI RISCHI**

## ***Classificazione***

### **Sorgenti di Rischio:**

#### **Fattori ambientali:**

Esercizio e manutenzione degli impianti tecnologici;  
Raccolta / Stoccaggio / Smaltimento dei rifiuti;  
Manutenzione igienico-sanitaria;  
Presidi per l'igiene personale;

#### **Fattori attinenti al luogo di lavoro:**

Regolamentazione di viabilità dei mezzi nelle aree di pertinenza esterne/interne all'azienda;  
Aree di rispetto di impianti tecnologici e/o depositi di sostanze pericolose;  
Classificazione e gestione di aree locali a rischio specifico;  
Procedure di dismissione;  
Disposizioni di arredi e attrezzature;

# **VALUTAZIONE DEI RISCHI**

## ***Classificazione***

### **Fattori ergonomici**

Sistemi di sicurezza;

Postazioni di lavoro;

Conoscenze e capacità del personale;

Norme di comportamento;

Soddisfacente comunicazione e istruzione corrette in condizioni  
variabili

Lay-out ambientali.

La legge dice che il datore di lavoro deve effettuare la:



- **valutazione globale e documentata di *tutti***  
**i rischi per la salute e sicurezza dei**  
**lavoratori ..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;**

La valutazione dei rischi deve considerare *non solo*

### **RISCHI PER LA SICUREZZA**

cioè quei rischi che potrebbero avere come esito infortuni, derivanti, per esempio da impianti, macchine, incendi-esplosione, etc.



Come non vanno valutati solo i  
**RISCHI PER LA SALUTE**

cioè quei rischi di natura igienico-ambientale, che potrebbero avere come esito malattie, derivanti dall'esposizione ad agenti fisici, chimici, biologici



Infatti vanno valutati anche i rischi

### **RISCHI PSICOSOCIALI**

cioè quei rischi che minacciano il benessere psico, fisico e sociale dei lavoratori derivanti dalle modalità di **gestione e organizzazione** del lavoro e dalle relazioni tra persone nell'ambiente di lavoro.



<b>CONTESTO LAVORATIVO</b>	
<b>CATEGORIA</b>	<b>CONDIZIONI DI DEFINIZIONE DEL RISCHIO</b>
Funzione e cultura organizzativa	Scarsa comunicazione, livelli bassi per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	Ambiguità e conflitto di ruolo
Evoluzione della carriera	Incertezza o fase di stasi per la carriera, promozione insufficiente o eccessiva, retribuzione bassa, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
Autonomia decisionale/ controllo	Partecipazione ridotta al processo decisionale, mancanza di controllo sul lavoro (partecipazione)
Rapporti interpersonali sul Lavoro	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto, mancanza di supporto sociale
Interfaccia casa/lavoro	Richieste contrastanti tra casa e lavoro



*(Hacker, 1991)*

<b>CONTENUTO DEL LAVORO</b>	
<b>CATEGORIA</b>	<b>CONDIZIONI DI DEFINIZIONE DEL RISCHIO</b>
<b>Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro</b>	<b>Problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro</b>
<b>Pianificazione dei compiti</b>	<b>Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzo delle capacità, incertezza elevata</b>
<b>Carico di lavoro / ritmo di lavoro</b>	<b>Carico di lavoro eccessivo o ridotto, mancanza di controllo sul ritmo, livelli elevati di pressione in relazione al tempo</b>
<b>Orario di lavoro</b>	<b>Lavoro a turni, orari di lavoro senza flessibilità, orari imprevedibili, orari di lavoro lunghi</b>

*(Hacker, 1991)*





E' stata introdotto anche l'obbligo di una valutazione specifica riguardante gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli riguardanti:

- **le lavoratrici in stato di gravidanza**
- **le differenze di genere**
- **l'età**
- **la provenienza da altri Paesi**



In Italia le leggi per la tutela della maternità sono ben funzionanti e consolidate e prevedono

- la possibilità di cambi e modifiche della mansione
- l'astensione obbligatoria nel periodo pre e post-parto,
- l'astensione anticipata e prolungata della lavoratrice a tutela del nascituro, se l'attività comporta rischi



- Per garantire una migliore e più mirata applicazione delle tutele esistenti, viene richiesto al Datore di lavoro di valutare, con riferimento alla gravidanza:
  - quali mansioni sono compatibili,
  - quali mansioni possono essere rese tali con misure di sicurezza aggiuntive,
  - quali sono incompatibili e comportano un cambio di mansione o l'astensione anticipata



Sebbene non vi siano certezze conclusive in merito, almeno su base statistica:

- Le donne hanno maggiori probabilità degli uomini di manifestare disturbi agli arti superiori, stress indotto dal lavoro, malattie infettive e affezioni cutanee.
- Gli uomini hanno maggiori probabilità delle donne di manifestare malattie cardiache, disturbi dell'udito, delle vie respiratorie e affezioni polmonari.
- Le donne sono più esposte alle intimidazioni nell'ambiente di lavoro.



La valutazione dei rischi dovrà necessariamente considerare che i lavoratori e lavoratrici possiedono caratteristiche fisiologiche, morfologiche e biologiche diverse e che uomini e donne esposti a fattori di rischio chimici, fisici, biologici e organizzativi reagiscono con effetti differenti sulla salute.



Valutare i rischi connessi all'età significa prendere atto che il mercato del lavoro è cambiato e che ci sono condizioni che hanno fatto sì che l'età media dei lavoratori sia aumentata

- **fattori sociologici** (si studia di più e si comincia a lavorare più tardi)
- **aspetti previdenziali**  
(l'età per la pensione è aumentata)



Le leggi italiane tutelano in modo rigoroso il **lavoro dei minori**.

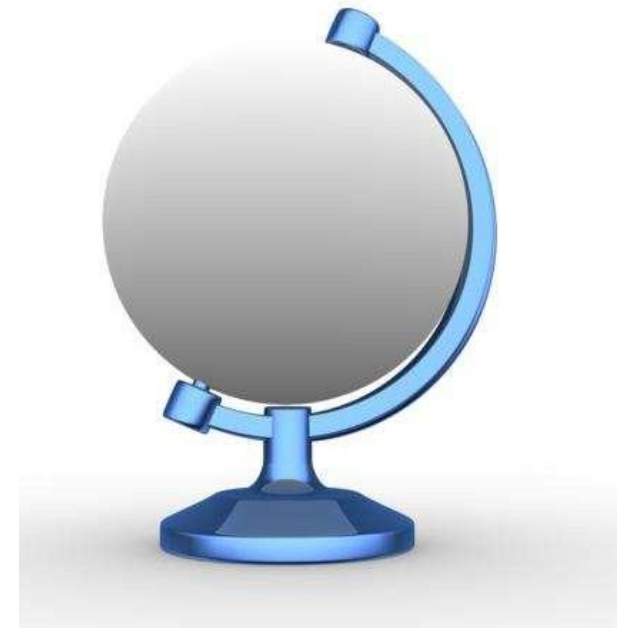


La valutazione deve tener conto dei fattori che, a parità di esposizione, risultano più pericolosi per i lavoratori «maturi», cioè, indicativamente, **con più di 45 anni**

L'analisi delle mansioni potrà mettere in evidenza, ad esempio

- Attività notturne
- Attività con movimentazione manuale di carichi
- Attività in cui è necessaria precisione e prontezza di riflessi

- Valutare i rischi connessi con la provenienza da altri Paesi significa considerare che i lavoratori stranieri possono vivere conflitti con l'organizzazione sociale e lavorativa e questo può generare stati di malessere che possono dare origine a rischi aggiuntivi, o aumentare la probabilità di accadimento dei rischi tipici della mansione o settore di appartenenza dell'azienda.
  - È necessario valutare l'entità del rischio e mettere in atto appropriate misure di miglioramento.
- 





### **Sicuramente incidono:**

- La ridotta scolarizzazione o l'analfabetismo
- La conoscenza o meno della lingua parlata e scritta
- Gli obblighi religiosi
- Le usanze, tradizioni, valori sociali o familiari



### **Ad esempio:**

- Le difficoltà linguistiche rappresentano un rischio aggiuntivo nella comprensione delle disposizioni aziendali e delle attività di formazione
- Alcuni obblighi religiosi, come il digiuno, sono incompatibili con lavorazioni in altezza e in condizioni climatiche difficili
- Valori e pregiudizi possono portare al non rispetto dell'autorità quando questa è gestita da preposti o dirigenti di sesso femminile

Alcuni dei fenomeni legati al malessere organizzativo come:

- lo stress
- il burn-out
- il mobbing

possono cagionare serie conseguenze sulla salute di lavoratori, a volte **direttamente** causando le malattie somatiche:

- disturbi cardio-circolatori,
- patologie muscolo-scheletriche,
- patologie gastrointestinali,
- disturbi mentali, etc.

o possono cagionare, in modo **indiretto**, altrettante serie conseguenze, accrescendo la possibilità di infortunio



Le organizzazioni malate sono peggio attrezzate per affrontare i rischi legati al lavoro, persino nel settore degli **incidenti** veri e propri.

Al contrario, gli impianti industriali con meno incidenti mostrano anche:

- Alti livelli di comunicazione
- Buon apprendimento organizzativo
- Stili di leadership democratici e cooperativi
- Più formazione (e di migliore qualità)
- Alta soddisfazione lavorativa

*(Lee, "Work & Stress", 1998)*



# Corso Aggiornamento Preposti 6.5

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e D.M. 16.01.1997, art. 1

- IV Sezione: Accertamento alcol e stupefacenti

# Controlli da alcol: la normativa

## **LEGGE 125/2001:**

Legge quadro in materia di alcol e di problemi correlati

Tratta del problema dell'alcol **sotto vari aspetti** quali prevenzione, cura, reinserimento sociale degli alcol dipendenti, ma anche aspetti sociali e culturali quali la pubblicità, sicurezza stradale, regolamentazione della vendita, e sicurezza sui luoghi di lavoro

# Controlli da alcol: la normativa

L'articolo 15 della Legge 125/2001

(disposizione per la sicurezza sul lavoro) stabilisce:

**DIVIETO DI ASSUNZIONE E DI SOMMINISTRAZIONE** di bevande alcoliche e superalcoliche nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortunio sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi

**CONTROLLI ALCOLIMETRICI** che possono essere effettuati esclusivamente dal medico competente o dal medico del lavoro ASL con funzioni di vigilanza

**POSSIBILITA' DI ACCESSO AI PROGRAMMI TERAPEUTICI E DI RIABILITAZIONE** per i lavoratori alcol dipendenti, se assunti a tempo indeterminato, con conservazione del posto di lavoro

# Controlli da alcol: le categorie sottoposte

**ATTIVITÀ LAVORATIVE CHE COMPORTANO UN ELEVATO RISCHIO PER LA SICUREZZA, L'INCOLUMITÀ E LA SALUTE DEI TERZI con divieto assoluto di assumere alcol, durante tutto l'arco della giornata lavorativa, anche ai pasti**

**Abilitati a lavori pericolosi** (*Gas tossici, Generatori vapore, Fochini, Fuochi artificiali, Vendita fitosanitari, Direzione tecnica e conduzione impianti nucleari, Manutenzione ascensori*)

**Dirigenti e preposti** *controllo processi produttivi e sorveglianza sistemi sicurezza in impianti a rischio di incidenti rilevanti*

**Preposti a lavori** *entro spazi con rischio di gas e vapori tossici o asfissianti ovvero infiammabili o esplosivi*

**Mansioni sanitarie** (*Medici, Infermieri, Operatori socio-sanitari, Ostetriche, Anestesisti, Ferristi*)

# Controlli da alcol: le categorie sottoposte

- **Mansioni per l'infanzia o socio-sanitarie** (*Vigilatrici d'infanzia, Infermiere pediatrico, Puericultrice, Addetto ai nidi, Mansioni sociali e sociosanitarie*)
- **Insegnanti**
- **Mansioni con porto d'armi**
- *Mansioni di trasporto (Carrellisti, addetti guida con patente B,C,D,E, Taxi, Treni, Piloti, Navigazioni, Manovratori, Fari, Controllori volo, guida macchine mv. terra e merci ...)*
- **Esplosivi**
- **Edilizia e Lavori quota > 2 m**
- **Capiforno e forni fusione**
- **Tecnici manutenzione nucleare**
- **Addetti esplosivi e infiammabili**
- **Mansioni in cave e miniere**
- **Tecnici manutenzione nucleare**
- **Addetti esplosivi e infiammabili**
- **Mansioni in cave e miniere**



# Controlli da alcol: la normativa TU 81/2008

**D.Lgs. 81 del 2008**

**Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

Nelle attività individuate «**ad alcool 0**», le visite eseguite dal medico competente  
aziendale

hanno lo scopo anche di verificare l'assenza di alcol dipendenza (art.41 comma 4)

## Controlli da alcol: EFFETTI

La probabilità di subire un infortunio **aumenta** con **l'incremento dei livelli di alcolemia**.

Gli effetti dell'alcol che possono aumentare i rischi di infortunio sono:

- sonnolenza
- difficoltà di concentrazione
- scarsa capacità di reazione
- sottovalutazione del pericolo

# Controlli da alcol: Il CdM

Al fine di ottemperare alle disposizioni di Legge, nell'ottica della tutela della salute del lavoratore e riguardo alle specifiche attività lavorative che vedono rischi di infortunio ovvero per la sicurezza, incolumità o la salute di terzi, il Comune adotta il seguente approccio per la messa in atto del divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche o superalcoliche.

Per la traduzione operativa di questo divieto, **il Comune di Milano, a differenza del recente passato, ha deciso di non prevedere contrattualmente con i vari ristoratori la somministrazione di bevande alcoliche estesa a tutti i lavoratori comunali. Le Schede Mansioni, riportano il divieto o meno alla assunzione di bevande alcoliche per le mansioni specifiche di cui all'All.1**

A chiarificazione ulteriore si ricorda come la Legge **125 non preveda la possibilità di sorveglianza sanitaria e pertanto quanto sopra risulta essere afferente al dettame dell'art 41 D.Lgs. n. 81/08 che prevede che: nel momento in cui vi siano i requisiti valutativi necessari per effettuare la sorveglianza sanitaria, questa venga altresì finalizzata alla verifica di assenza di alcol dipendenza.**

# Controlli da alcol e sostanze stupefacenti e psicotrope: le sostanze

## La classificazione delle sostanze stupefacenti

Le «droghe» possono essere classificate in base agli effetti:

- **allucinogene**, in quanto stimolano alterazioni della percezione o della interpretazione della realtà (mescalina, LSD, DMT, ecstasy, cannabinoidi);
- **stimolanti**, in quanto stimolano l'attività cerebrale (cocaina; anfetamine);
- **sedative**, in quanto deprimono e/o riducono l'attività cerebrale (oppioidi come l'eroina).

# Controlli da alcol e sostanze stupefacenti e psicotrope: le sostanze

CLASSIFICAZIONE	DROGHE	ORIGINE	EFFETTI
SEDATIVE – ANTIDEPRESSIVE	MORFINA	Naturale: derivata dall'oppio, sostanza liquida ricavata dal papaver somniferum ricavata dalla morfina	la morfina viene usata in medicina per cure forme gravi di dolori ( infarto cardiaco – forme tumorali). Tra i principali effetti negativi si segnalano: <b>psichici:</b> appiattimento affettivo; fragilità dell'umore; depressione; grave danno nelle relazioni con gli altri- <b>fisici:</b> morte per arresto respiratorio (overdose); infezioni varie ( AIDS, epatite, tubercolosi, tetano); trombosi e flebiti
	EROINA		
ECCITANTI O STIMOLANTI	ANFETAMINE	sintetiche: ottenute in laboratorio come derivati dell'efedrina	è un potente stimolante che da assuefazione, tra i principali effetti si rammentano: gravi danni al sistema nervoso centrale; paranoia; allucinazioni auditive; disturbi della personalità; problemi cardiovascolari; ipertermia e convulsioni
	COCAINA	naturale: estratta dalle foglie di una pianta tropicale: la coca	sotto il profilo farmacologico la cocaina agisce da anestetico locale. Tra gli effetti fisici si distinguono: infarto cardiaco; perforazione del setto nasale; dimagrimento. Tra quelli psichici: elevata eccitazione; inquietudine; paranoia; crisi persecutorie; depressione grave; allucinazioni.
	CRACK O ROCK	semisintetico: derivato dalla cocaina purificata	gli effetti sono devastanti soprattutto a livello di sistema nervoso centrale. Provoca forte dipendenza
	BARBITURICI	Ottenuti in laboratorio	producono analoghi effetti a quelli sopra descritta

# Controlli da alcol e sostanze stupefacenti e psicotrope: le sostanze

<b>ALLUCINOGENE</b>	<b>MARIJUANA</b>	naturale: ottenuta dalle foglie o dalle infiorescenze della canapa indiana	tra gli effetti fisici si distinguono: tachicardia; ipotensione ortostatica; lesioni bronchiali; rallentamento della motilità intestinale; riduzione della fertilità. Tra quelle psichiche, si segnalano: apatia; sindrome amotivazionale; riduzione delle capacità cognitive; disturbi psichici.
	<b>HASHISH</b>	naturale: ottenuto dalla resina della canapa indiana	eleva l'umore, facilita la comunicazione, modifica le capacità sensitive; paranoia; irrimediabili danni alla memoria; vomito; depressione, ansia
	<b>LSD</b>	semisintetica: ottenuto da un fungo che attacca le graminacee	benché non sia ancora del tutto chiaro il preciso meccanismo attraverso cui la LSD altera le capacità percettive, appare orai certo che i suoi principali effetti sono: schizofrenia; depressione; confusione;
	<b>ECSTASY</b>	sintetica, ossia prodotta in laboratorio da diverse sostanze chimiche	produce effetti eccitanti e allucinogeni contemporanea-mente. Produce danni irreversibili all'organismo, quali: affaticamento cardiovascolare; aumento della temperatura corporea; distruzione dei terminali nervosi e dei neuroni; insufficienza renale; ecc.

# Controlli da alcol e sostanze stupefacenti e psicotrope: principali effetti

## Principali effetti delle sostanze d'abuso a danno di organi e sistemi

Elaborazione Dott. Paolo Berretta – Dipartimento del Farmaco - Istituto Superiore di Sanità

### MARIJUANA

- distorsione della percezione
- difficoltà nei ragionamenti
- difficoltà di memoria
- difficoltà d'apprendimento
- incoordinazione motoria
- + frequenza cardiaca
- forte ansia
- attacchi di panico
- sintomi di bronchite cronica
- tosse
- arrossamento degli occhi
- difficoltà visione notturna

### LSD

- pupille dilatate
- insonnia
- febbre
- sudorazione
- + pressione arteriosa
- + frequenza cardiaca
- perdita d'appetito
- bocca asciutta e tremori
- possibile schizofrenia
- allucinazioni

### METAMFETAMINE

- + pressione arteriosa
- + frequenza cardiaca
- mancanza di respiro
- battiti cardiaci irregolari
- collasso cardiovascolare
- anoressia
- danni irreversibili al cervello

### ECSTASY

- stato confusionale
- depressione
- problemi del sonno
- craving
- paranoia e attacchi panico
- forte ansia
- svenimenti
- tensione muscolare
- sudare freddo
- ipertermia
- nausea
- visione confusa
- movimenti oculari rapidi
- bruxismo
- + pressione arteriosa
- + frequenza cardiaca

### STEROIDI

#### Uomini

- - produzione spermatica
- contrazione testicolare
- prostata
- impotenza
- calvizie
- difficoltà nell'urinare
- sviluppo seno

#### Donne

- riduzione seno
- problemi ciclo mestruale
- abbassamenti di voce
- + peluria

#### In generale

- acne
- gonfiore dei piedi
- ittero
- malattie del fegato
- tremore
- difficoltà respiratorie
- colesterolo
- + pressione arteriosa
- iperplasie/tumori
- danni ai legamenti
- danni ai muscoli
- danni tendini

### KETAMINA

- allucinazioni
- senso di dissociazione
- immobilità
- incoordinazione motoria
- amnesia
- disturbi visivi
- cecità transitoria
- ipotermia

### ALCOOL

- patologie cardiache
- + pressione arteriosa
- stroke
- distorsione percezione
- incoordinazione motoria
- malattie del fegato
- malattie del pancreas
- nausea
- iperplasie/tumori
- coma

### GHB

- nausea
- vomito
- amnesia
- - pressione arteriosa
- mancanza di respiro
- coma

### EROINA

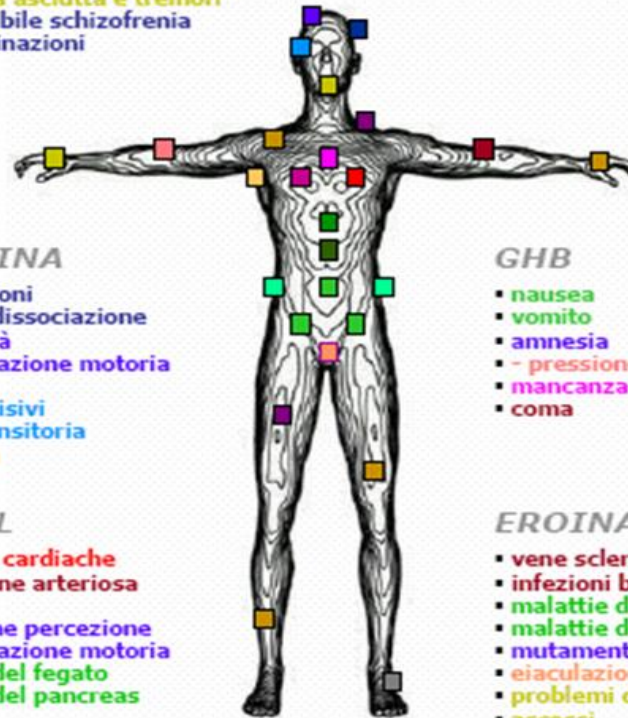
- vene sclerotizzate
- infezioni batteriche/virali
- malattie del fegato
- malattie del rene
- mutamenti neurochimici
- eiaculazione precoce
- problemi denti (ossa)
- ascessi

### COCAINA

- problemi cardiocircolatori
- attacchi cardiaci
- colpo apoplettico
- difficoltà respiratorie
- dolore al torace
- cefalea
- ictus cerebrali
- problemi gastrointestinali
- nausea
- dolori addominali
- problemi denti (ossa)
- depressione

### INALANTI

- - coordinazione muscolare
- amnesia
- scarsa percezione
- danni cerebrali/neurologici
- difficoltà nei ragionamenti
- demenza



Nota: è da considerare il contributo della variabilità individuale e della vulnerabilità del singolo soggetto, che hanno un ruolo importante anche nell'esito finale, prescindendo dalla dose.

# Controlli da alcol e sostanze stupefacenti e psicotrope: la normativa

## ATTIVITA' A RISCHIO

conferenza stato regioni – provvedimento del 30/10/2007

**1° gruppo** - addetti all'impiego di gas tossici, alla fabbricazione e utilizzo di fuochi d'artificio e alla direzione e conduzione di impianti nucleari.

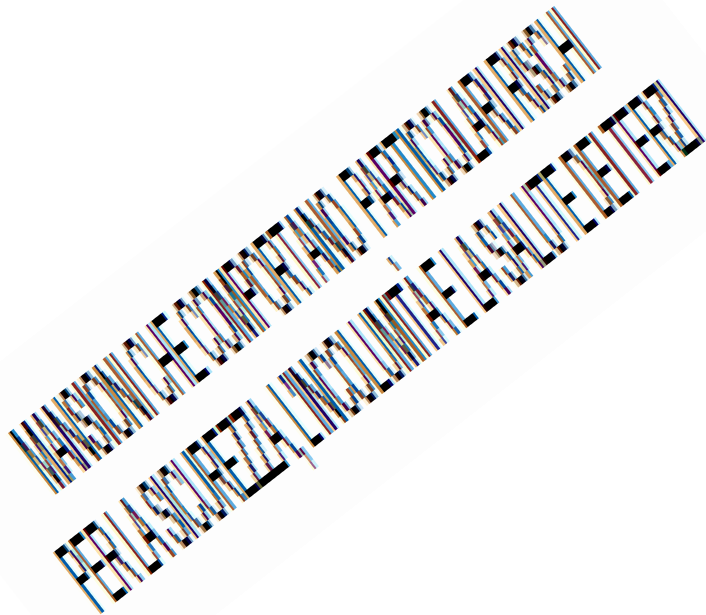
**2° gruppo** – mansioni inerenti le attività di trasporto: possessori di patenti C, D, E e coloro per i quali è richiesto il certificato di abilitazione o di formazione professionale (taxisti, autisti a noleggio, trasporto di merci pericolose); addetti alle ferrovie, personale navigante, piloti aerei, controllori di volo; conducenti, conduttori, manovratori, e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie e apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carroponete con pulsantiera a terra e di monorotaie; addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti; addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci

**3° gruppo** - addetti del settore degli esplosivi



**Controlli da alcol e sostanze stupefacenti e psicotrope: Intesa ai sensi dell'art. 8 comma 6 legge n. 5/06/03 n. 131 Provvedimento Conferenza Unifica Stato-Regioni del 30/10/2007.**

- 1) **Attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:**
  - a) impiego di gas tossici (articolo 8 del regio decreto 1927, e successive modificazioni);
  - b) fabbricazione e uso di fuochi di artificio (di cui al regio decreto 6 maggio 1940, n. 635) e posizionamento e brillamento mine (di cui al DPR 19 marzo 1956 n. 302);
  - c) Direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari (di cui al DPR 30 dicembre 1970 n. 1450 e s.m.)
  
- 2) **Mansioni inerenti le attività di trasporto**
  - a) conducenti di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria C, D, E, e quelli per i quali è richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;
  - b) personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario che esplichino attività di condotta, verifica materiale rotabile, manovra apparati di sicurezza, formazione treni, accompagnamento treni, gestione della circolazione, manutenzione infrastruttura e coordinamento e vigilanza di una o più attività di sicurezza;
  - c) personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di camera e di mensa;
  - d) personale navigante delle acque interne con qualifica di conduttore per le imbarcazioni da diporto adibite a noleggio;
  - e) personale addetto alla circolazione e a sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari, aerei e terrestri;
  - f) conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;
  - g) personale marittimo di I categoria delle sezioni di coperta e macchina, limitatamente allo Stato maggiore e sottufficiali componenti l'equipaggio di navi mercantili e passeggeri, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attività *off-shore* e delle navi posatubi;
  - h) controllori di volo ed esperti di assistenza al volo;
  - i) personale certificato dal Registro aeronautico italiano;
  - l) collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;
  - m) addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;
  - n) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci;
  
- 3) **Funzioni operative proprie degli addetti e dei responsabili della produzione, del confezionamento, della detenzione, del trasporto e della vendita di esplosivi.**



# Accertamenti Sanitari

Gli accertamenti sanitari per ***verificare l'assenza di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti*** comprendono:

- **Procedure di primo livello** a cura del medico competente e tramite esame dell'urina. Se il primo test risulta positivo, viene ripetuto. Il lavoratore non può sottrarsi; se ha un giustificato motivo per essere assente, viene richiamato.
- La negatività del test è **indispensabile** affinché il Medico rilasci l'**idoneità alla mansione specifica**; se il test è positivo, l'idoneità è sospesa in attesa delle...
- ... **Procedure di secondo livello** a cura del SERT "Servizio per le Tossicodipendenze" della ASL, in caso di esito positivo al primo livello.

## ***Provvedimento 17/09/2008***

*Definisce le procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope, con esplicito riferimento al D. Lgs. 81/08 (art. 41, comma 4 sorveglianza sanitaria)*

# Accertamenti Sanitari: Procedura del CdM

[https://sslcommil.comune.milano.it/documents/296431/332187/022\\_PROC%20MC%20SPP\\_SOSTANZE%20STUPEFACENTI\\_giugno%202012.pdf](https://sslcommil.comune.milano.it/documents/296431/332187/022_PROC%20MC%20SPP_SOSTANZE%20STUPEFACENTI_giugno%202012.pdf)

Milano



Comune  
di Milano

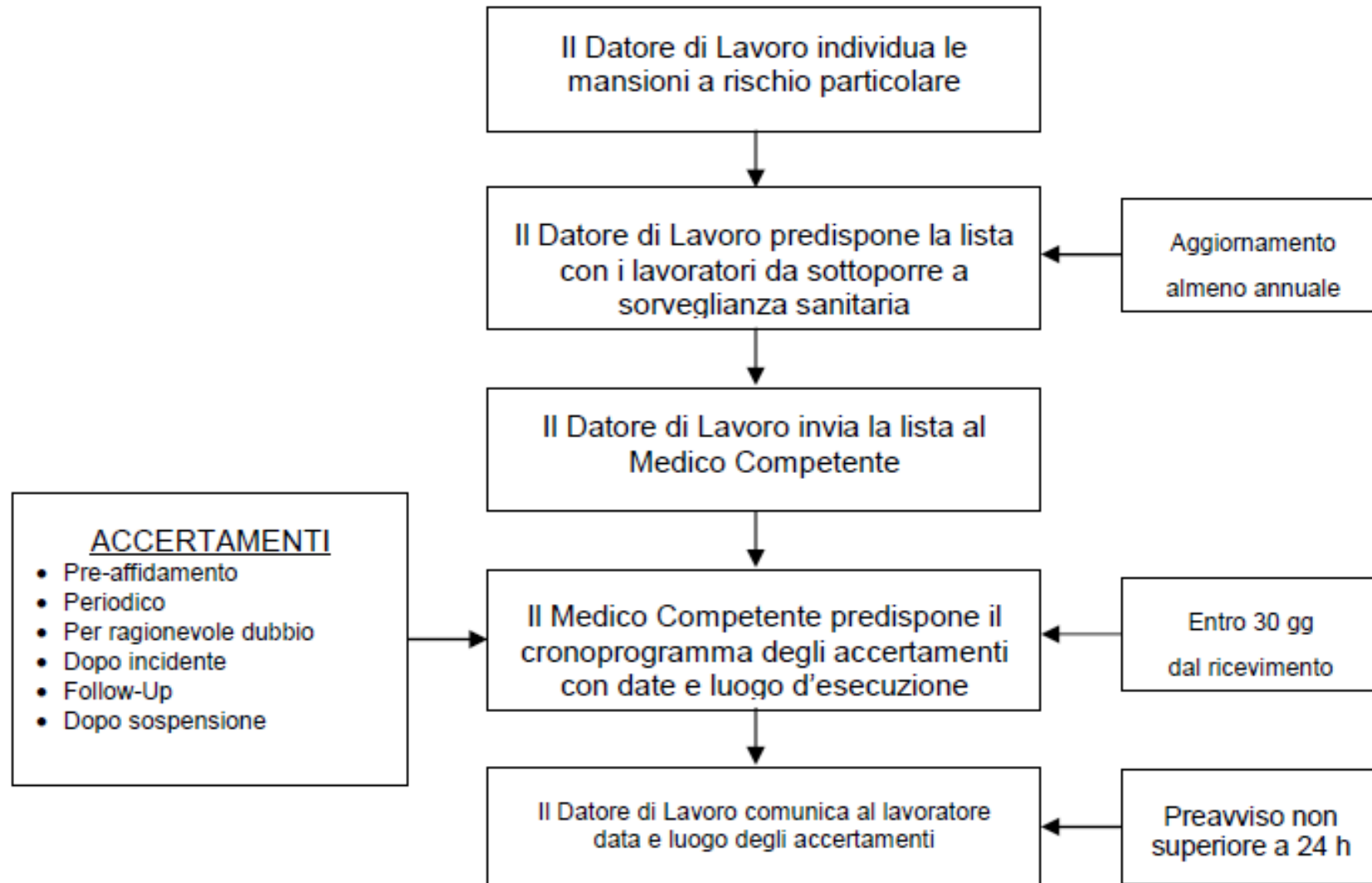
**PROCEDURA SPP n. 022**

**TITOLO:**

**Gestione degli accertamenti sanitari**

**per escludere l'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope**

# Procedura MC-SPP n. 022. giugno 2012



## Alcune Mansioni del CdM sottoposte a controlli stupefacenti e sost. psicotrope

- ✓ 067 DC10 Manutentore addetto a piccoli interventi: settore impianti meccanici con uso di muletto;
- ✓ 061 DC10 Magazziniere con uso di muletto;
- ✓ 067 A DC10 Manutentore addetto a piccoli interventi: settore impianti meccanici con uso di muletto e lavori in quota;
- ✓ 071 DC10 NUIR fabbro e falegname;
- ✓ 072 DC10 NUIR addetto pronto intervento: Multifunzionale – Ambientale.

# Divieto di Fumo: CdM

## **FUMO PASSIVO - DIVIETO DI FUMO**

Il fumo di sigaretta e di altri derivati del tabacco è osservato nei

- corridoi, scale, disimpegni, etc.
- luoghi comuni
- luoghi di lavoro, ivi compresi gli uffici
- luoghi con accesso al pubblico
- automezzi.

Segnaletica di divieto è esposta con i relativi nominativi delle persone addette al Controllo. Il Comune ha emesso specifica procedura per l'osservanza del Divieto di Fumo. Al momento nel Comune di Milano vige anche il divieto per l'uso delle c.d. "sigarette elettroniche"

# Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari: le lavoratrici in stato di gravidanza

## **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

D. Lgs. N. 151 del 26/03/2001

Art. 28 comma 1 D. Lgs. 81/2008

## **DONNE IN GRAVIDANZA**

Da tempo è in vigore all'interno del Comune di Milano una procedura attraverso la quale la gestante notifica al Datore di Lavoro il proprio stato e in cui viene indotta la verifica della condizioni di lavoro da parte del Medico Competente in collaborazione con il SPP con lo scopo di verificare la compatibilità dello stato di gravidanza con l'ambiente e le attrezzature di lavoro al fine della tutela della salute della gestante e del nascituro.

# Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari: PROCEDURA CDM\_dicembre 2010

Milano



Comune  
di Milano

PROCEDURA SPP MC n.001

TITOLO:

VALUTAZIONE DEL RISCHIO PERSONALE DELLA DONNA IN  
GRAVIDANZA



# Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari: Informativa alle lavoratrici\_dicembre 2010

<b>Milano</b> 	Datore di Lavoro Unico  Comune di Milano	REV 0 01/12/2010 Pagina 1 di 9
--	--	--------------------------------------

**Gentile Signora,**

*(inserire profilo di inserimento, DC, settore, luogo di lavoro)*

**Le comunichiamo che durante la sua attività di lavoro nel Comune di Milano), sarà soggetta a tutela della salute attraverso il Documento di Valutazione dei Rischi (ai sensi del D.Lgs81/08 e s.m.i.) anche durante eventuali periodi gravidanza e allattamento.**

**Al fine di renderla edotta sia sulle leggi che sulle procedure in atto nel Comune di Milano Le consegniamo in allegato un package informativo contenente:**

- **schema informativo/ diagramma di flusso informativo**
- **Procedura operativa per la Valutazione del Rischio personale della donna in gravidanza**
- **Modulo per comunicazione stato di gravidanza**
- **Scheda di Mansione specifica della lavoratrice**
- **D.Lgs 151/2001**

## **OBBLIGO DL**

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 3)

1. E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonche' ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanita' e per la solidarieta' sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.
2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.
3. La lavoratrice e' addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale e' previsto il divieto.
4. La lavoratrice e', altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

## **OBBLIGO LAVORATRICE**

2. E' fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

# Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari:

## Allegato A

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

- A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;
- B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

# Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari: Allegato B

Allegato B

(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 2)

## ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 7

A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;

b) agenti biologici:

toxoplasma;

virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice e' sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;

c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

# Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari: Allegato C

Allegato C

(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 1)

## ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 11

### A. Agenti.

1. Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

- a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
- c) rumore;
- d) radiazioni ionizzanti;
- e) radiazioni non ionizzanti;
- f) sollecitazioni termiche;
- g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

### 2. Agenti biologici.

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II.

### 3. Agenti chimici.

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:

- a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'allegato II;
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e

# Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari: Allegato C

successive modificazioni ed integrazioni;

c) mercurio e suoi derivati;

d) medicinali antimitotici;

e) monossido di carbonio;

f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi.

Processi industriali che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

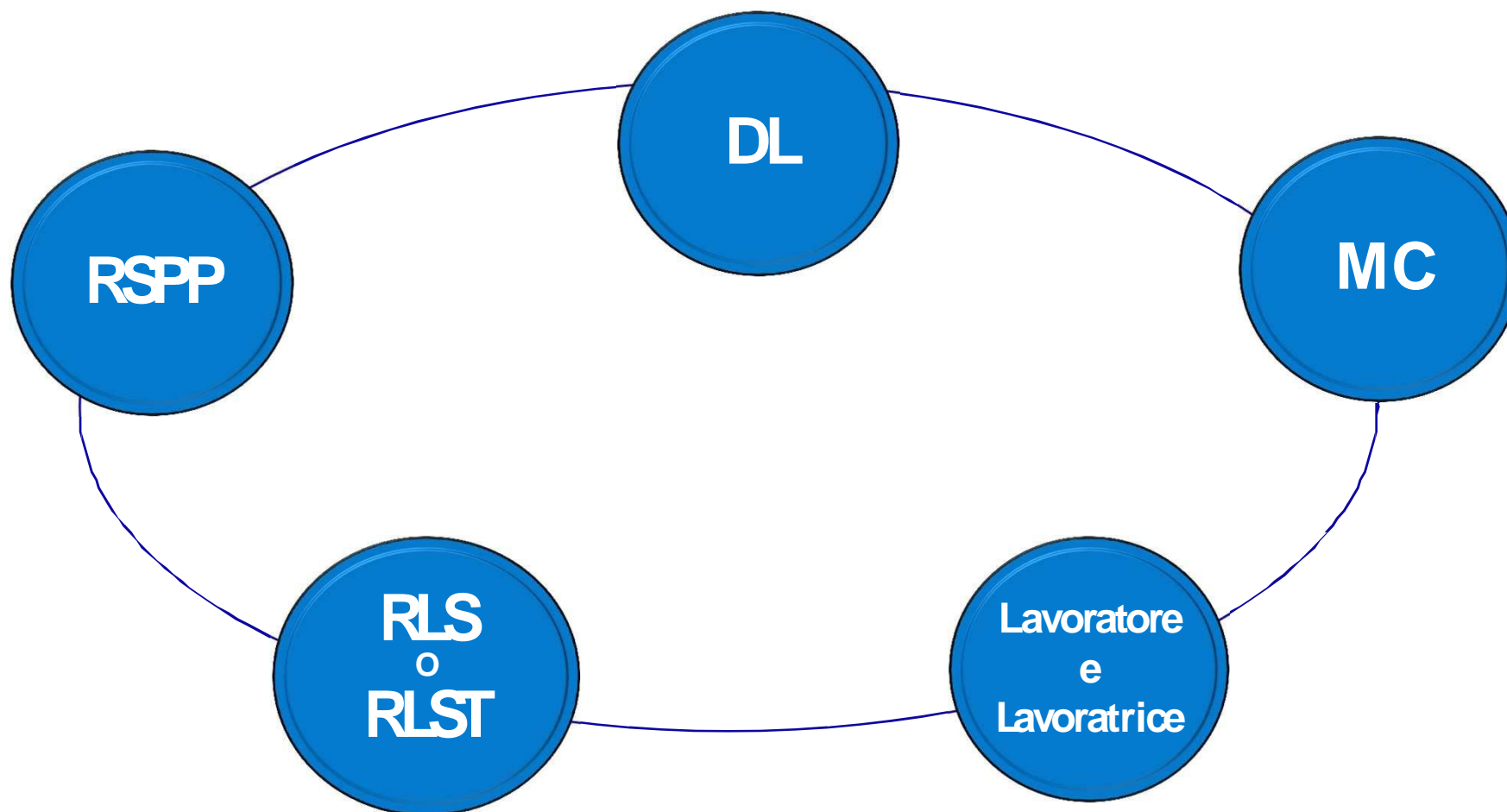
# Corso Aggiornamento Preposti 6.5

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e D.M. 16.01.1997, art. 1

- V Sezione: Comunicazione

# LA COMUNICAZIONE

## *Sistema delle relazioni*





**LA COMUNICAZIONE**  
***Sistema delle relazioni***

# Competente è...

**Quella persona che non solo conosce quale  
comportamento adottare  
ma sa anche come metterlo in atto**

**Quindi “sapere che cosa” e  
“sapere come”**

# LA COMUNICAZIONE

## *Elementi del processo comunicativo*

• Emittente	→	Chi parla?
• Destinatario	→	A chi?
• Codice	→	Che cosa significa?
• Canale	→	Con quale mezzo?
• Contesto	→	In quale ambiente?
• Scopo	→	Con quale scopo?
• Risultato	→	Con quale effetto?

# LA COMUNICAZIONE

## Modello di comunicazione

### CONTESTO

Codifica -> CODICE -> Decodifica

CANALE

Emittente

Messaggio

Ricevente

## **LA COMUNICAZIONE**

*...nei diversi contesti di lavoro...*

- Chi sono gli attori?
  - Es. Rls, Li, Dl, Rsp, ...
- Quali azioni comunicative?
  - Es. comunicazione verbale
- Gli obiettivi
  - Es. negoziare una soluzione
- Il contesto
  - Es. riunione periodica

## **LA COMUNICAZIONE**

### ***...le barriere...***

- Nel processo comunicativo si possono incontrare molteplici forme di **barriere comunicative**.
- Molte delle quali si radicano proprio nel tipo di **relazione esistente tra i comunicanti**.

## **LA COMUNICAZIONE**

### ***...gli assiomi della comunicazione...***

- 1. È impossibile non comunicare**, in quanto è impossibile non avere un comportamento, se non c'è comunicazione efficace non è che non c'è comunicazione, ma abbiamo il fraintendimento, cattiva/incoerente comunicazione.
- 2. Esiste un aspetto di contenuto e un aspetto di relazione** nella comunicazione che spesso blocca/filtra/distorce le informazioni.

## **LA COMUNICAZIONE**

### ***...gli assiomi della comunicazione...***

3. La natura della comunicazione/relazione dipende dalla **punteggiatura** (causa e reazioni).
  
4. La comunicazione è **verbale** (contenuto) ed **analogica** o **non verbale** (relazione).
  
5. Tutti gli scambi di comunicazione sono **simmetrici** o **complementari** a seconda se sono basati sull'uguaglianza o sulla differenza.

# **LA COMUNICAZIONE**

## ***...non verbale...***

- Postura
- Contatto oculare
- Contatto fisico
- Tono della voce
- Espressioni facciali
- Abbigliamento
- Atteggiamenti
- Direzione dello sguardo



## **LA COMUNICAZIONE**

### ***...le barriere...***

**I rumori** qualsiasi cosa dovuta all'emittente, alla trasmissione, o al ricevente che ostacoli la comunicazione:

- rumori fisici
- stati mentali e psicologici sia individuali che legati alla relazione.

Si tratta di vere e proprie

**barriere comunicative.**

## **LA COMUNICAZIONE**

### *...le relazioni...*

- **Conferma**: la relazione è riconosciuta e accettata.
- **Rifiuto**: la relazione è riconosciuta ma non è accettata.
- **Disconferma**: la relazione è negata, non si riconosce l'esistenza dell'emittente del messaggio.
- **Squalifica**: riguarda invece il contenuto del messaggio di cui si nega il valore.

# **LA COMUNICAZIONE**

## ***...la competenza comunicativa...***

- Considerare contesto e interlocutori.
- Fissare obiettivi realistici.
- Individuare le risorse da impiegare.
- Definire il tempo per il raggiungimento degli obiettivi.
- Controllare il raggiungimento degli obiettivi.
- Tenere conto degli elementi emotivi.

# **LA COMUNICAZIONE**

## ***...la competenza relazionale...***

- Favorire un clima di fiducia.
- Esprimere accettazione e rispetto reciproco.
- Essere flessibile.
- Essere empatici.
- Porsi in una posizione relazionale simmetrica.

## **LA COMUNICAZIONE**

*...flusso informativo...*

- “Scopo di una corretta forma di comunicazione è quello di **far pervenire a tutti i soggetti** dell’azienda tutte quelle **informazioni necessarie per** consentire a ciascuno di **esercitare** appieno ed in sintonia con gli altri **il proprio ruolo**”.

# LA COMUNICAZIONE

## *...organizzare il flusso comunicativo...*

### Principi generali

- L'organizzazione razionalizzata del flusso informativo deve consentire il trasferimento delle informazioni utili attraverso comunicazioni pluridirezionali mirate e sintetiche in grado di rendere partecipi gli altri per la parte di loro interesse ai fini della Salute e sicurezza sull'evoluzione delle proprie attività. Il flusso è quindi biunivoco:
  - **verticale, dall'alta dirigenza verso il basso e viceversa**
  - **orizzontale da responsabile di processo a responsabile di processo, da lavoratore a lavoratore.**
- ✧ Non va trascurata la **comunicazione da e verso l'esterno**, nella consapevolezza che l'azienda vive ed opera in un contesto sociale.

# **LA COMUNICAZIONE**

## ***...comunicazione bottom- up...***

### **Comprende:**

- la segnalazione e la gestione dei rilievi, osservazioni proposte provenienti dal personale dell'azienda
- la definizione di una procedura di raccolta delle segnalazioni che individui chi riceve la comunicazione, le modalità di presa in carico della segnalazione, i tempi e le modalità di risposta.

# **LA COMUNICAZIONE**

## ***...comunicazione top-down...***

**Ha la funzione fondamentale di aumentare la conoscenza del sistema aziendale di prevenzione informando il personale dell'azienda su:**

- politica, obiettivi, traguardi, programma di Ssl
- prestazione di Ssl, struttura organizzativa
- procedure e istruzioni operative.

**Può avvenire mediante:**

- comunicati interni diffusi a tutti gli interessati.
- gruppi di discussione omogenei o gruppi di discussione allargati a tutto il personale, a seconda dell'argomento, condotti dai componenti del Servizio di prevenzione protezione.
- incontri singoli su particolari argomenti.



# **LA COMUNICAZIONE**

## ***Riesame delle attività di comunicazione***

**Il sistema di comunicazione aziendale deve prevedere un riesame della sua efficienza ed efficacia mediante verifica programmata:**

- dell'attuazione delle proprie procedure
- del rispetto dei tempi e degli obiettivi adottati
- del livello effettivo di coinvolgimento di tutto il personale sui temi della salute e sicurezza.

# **LA COMUNICAZIONE**

## ***Comunicazione interattiva***

### **Cosa vuol dire comunicare?**

**Comunicare significa comprendere lo stato psicologico in cui si trova l'altro**

**L'esito dei processi comunicativi dipende dalla capacità di percepire le sensazioni emotive dei nostri interlocutori**

**SE VI RIVOLGETE A QUALCUNO  
NEL MODO GIUSTO  
POTETE OTTENERE QUALSIASI COSA**

**(G.B. SHAW)**

**LA COMUNICAZIONE**  
*Processo di comunicazione*

Cosa accade durante il processo di comunicazione?



Se ciò che intendiamo dire  
corrisponde a 100, quale  
percentuale ricorderà il vostro  
interlocutore, a vostro parere?

## LA COMUNICAZIONE

### Comunicazione come uno strumento

Cosa accade durante il **processo** di comunicazione?

Il pensiero = **100**

Le interferenze di vario genere che causano il deterioramento del messaggio

*Interferenze di natura*

**TECNICA**

*Interferenze di natura*

**SOCIALE**

*Interferenze di natura*

**FISIOLOGICA**

Quello che realmente si riesce a dire = **70**

Quello che l'interlocutore sente = **40**

Quello che l'interlocutore capisce = **20**

Quello che ricorderà = **10**

**LA COMUNICAZIONE**  
*Processo di comunicazione*

**COME comunichiamo**  
prevale sul  
**COSA comunichiamo**



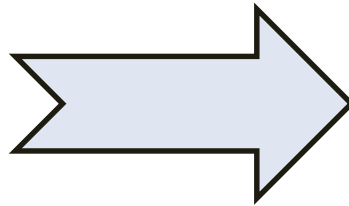
*A vostro parere, se il messaggio da comunicare corrisponde a 100, in quale percentuale incidono: tono della voce, contenuto e gestualità?*



<b>Tono della voce</b>	<b>?%</b>
<b>Contenuto del messaggio (MESSAGGIO VERBALE)</b>	<b>?%</b>
<b>Gestualità (LINGUAGGIO DEL CORPO)</b>	<b>?%</b>

**LA COMUNICAZIONE**  
*Processo di comunicazione*

Le modalità di trasmissione influenzano il risultato più del contenuto del messaggio stesso



<b>Tono della voce</b>	<b><u>30%</u></b>
<b>Contenuto del messaggio (MESSAGGIO VERBALE)</b>	<b><u>10%</u></b>
<b>Gestualità (LINGUAGGIO DEL CORPO)</b>	<b><u>60%</u></b>

**LA COMUNICAZIONE**  
*Comunicazione Interattiva*

**Il tempo e la comunicazione**

**In media si impiegano pochi istanti per stabilire se l'incontro/relazione possa continuare o meno**

**Tutte le parole, i gesti, il tono, i messaggi trasmessi nei primi minuti hanno un significato particolare.**

**In pochi minuti infatti si creano:**

**la percezione delle altre persone**

**le caratteristiche della futura comunicazione**

Il **tempo** in relazione al servizio

Gestire con efficacia i primi minuti significa ridurre rapidamente la **tensione di relazione** e accrescere la **tensione sui contenuti**

Vediamo in dettaglio cosa vuol dire...

**La tensione di relazione è lo stato di disagio o addirittura di ansietà, che inevitabilmente proviamo nei confronti di altre persone quando entriamo in contatto con loro**

**La tensione sui contenuti è il livello di interesse e di coinvolgimento che le persone provano nei confronti di ciò di cui stanno parlando**



**LA COMUNICAZIONE**  
*Comunicazione Interattiva*

**STILI DI COMUNICAZIONE**

**ASSERTIVO**

SPIEGA

PIANIFICA

OFFRE

APPREZZA

RICHIEDE

**AGGRESSIVO**

CONFUTA

CONDIZIONA

MANIPOLA

NEGA

PRETENDE

**PASSIVO**

GIUSTIFICA

DIPENDE

PRODIGA

ACCETTA

SUBISCE

**LA COMUNICAZIONE**  
*Comunicazione Interattiva*

➤ **Non necessariamente si ricade in un solo atteggiamento**

**Il comportamento condiziona il messaggio.**

**IN CASO DI ORDINE → RICHIEDERE**

**Non tutte le comunicazioni prevedono un dialogo**

## **COS'È L'ASSERTIVITÀ?**

**IL termine assertività deriva dal latino “adserere”, da cui derivano i verbi asserire, affermare, sostenere.**

**Aggressivo**

**Assertivo**

**Passivo**

**Il comportamento assertivo ha come obiettivo la riduzione dei conflitti generati da una relazione non paritaria, e si concretizza in un atteggiamento di relazione sociale positivo**



*Quale è, a vostro parere, la  
differenza tra **SENTIRE** e  
**ASCOLTARE**?*

> ASCOLTO ATTIVO

**Sentire**



***Atto passivo e involontario***

**Ascoltare**



***Atto attivo e volontario che  
richiede concentrazione e  
attenzione***

## Suggerimenti di ascolto attivo

- Ascoltare anche con gli occhi, osservare il **linguaggio non verbale**
- Manifestare interesse dando **segni di approvazione**
- Fare attenzione al **significato** dell'intera frase
- Non interrompere e **non saltare alle conclusioni**
- Non **pensare** alle possibili **risposte** per evitare distrazioni
- Parafrasare: **reformulare e sintetizzare** l'argomento trattato

**Tipologie di ascolto attivo**

**ASCOLTO DI SOSTEGNO**

Serve ad incoraggiare l'interlocutore a parlare per far sì che riesca a riconoscere e ad esprimere i suoi reali bisogni. Si ottiene evitando ogni tipo di intervento non strettamente attinente alla conversazione.

**ASCOLTO EMPATICO**

Serve a comprendere pienamente l'esigenza espressa. Si ottiene ponendo l'accento sulla persona. Occorre sforzarsi di accogliere il punto di vista dell'interlocutore provando a mettersi nei "suoi panni".

**ASCOLTO DI RITENZIONE**

Serve a raccogliere informazioni e dati. Si ottiene ponendo l'accento sui fatti. L'abilità consiste nel saperli ricavare dal contesto, sollecitando l'interlocutore a rivelarne dei nuovi.

**THE END**

*Grazie per l'attenzione*

