

Corso Formazione

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Modulo I

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

Corso Formazione RLS

Modulo I

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

- I Sezione: Riferimenti normativi
- II Sezione: Innovazione legislativa
- III Sezione: Valutazione del Rischio
- IV Sezione: Principali soggetti coinvolti nella prevenzione

Corso Formazione RLS

Modulo I

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

I Sezione: Riferimenti normativi

- Cenni storici
- Principi generali
- D. Lgs. 81/2008....Testo unico

Le Fonti del diritto

- **TIPOLOGIE**

- Fonti Comunitarie
- Costituzione della Repubblica
- Fonti Primarie (Costituzione, Leggi, D.Lgs. DPR, LR).
- Fonti Secondarie (Regolamenti, Decreti ministeriali, Circolari, ...).

- **CARATTERISTICHE**

- Efficacia diversa a seconda del tipo di atto e dell'organo emanante.
- Relazioni gerarchiche tra le varie fonti.
- Impossibilità di modificare la Costituzione per mezzo di una Legge dello Stato.

La natura delle fonti normative UE

- **Trattato sull'Unione Europea e Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (norme primarie) [d'ora innanzi 'TUE' e 'TFUE']**
- **Diritto derivato**

Atti emanati dall'Unione Europea che influiscono sull'ordinamento giuridico italiano.

Secondo l'art. 288 comma 1° TFUE «Per esercitare le competenze dell'Unione, le istituzioni adottano **regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri**».



Precisazione...

Si noti come il regolamento, la direttiva e la decisione siano **norme obbligatorie**.

Diversamente, la raccomandazione ed il parere non hanno il carattere della obbligatorietà (c.d. *soft law*)

Il regolamento

- **REGOLAMENTO**

Ex art. 288 comma 2 TFUE «Il regolamento ha **portata generale**. Esso è **obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri**».

Pertanto il Regolamento:

- (i) produce un effetto immediato nell'ordinamento giuridico interno.
- (ii) non necessita di atti esecutivi da parte degli Stati.



La Direttiva

- **DIRETTIVA**

In applicazione dell'art. 288 comma 3° TFUE «La direttiva vincola lo Stato membro cui è rivolta per quanto riguarda **il risultato da raggiungere**, salva restando la competenza degli organi nazionali in merito alla forma e ai mezzi»

Pertanto la Direttiva:

- (i) individua obiettivi di politica comunitaria;
- (ii) necessita di atti interni da parte degli Stati per il suo recepimento.



Le fondamentali direttive in tema di Sicurezza sul lavoro

Le Direttive fondamentali riguardanti la protezione dei lavoratori sono:

- (i) Direttiva quadro sulla salute e sicurezza sul lavoro 89/391/CE;
- (ii) Direttiva sull'uso delle attrezzature di lavoro 89/655/CE e relativi emendamenti e aggiunte.

Le 'direttive sociali'

Le "Direttive Sociali" 89/655/CE e 89/391/CE recepite in Italia con il Decreto Legislativo 81/08 'Testo Unico Sicurezza' hanno come obiettivo il **miglioramento della sicurezza negli ambienti di lavoro.**

La normativa UE in tema di sicurezza sul lavoro

Prendiamo in esame la Direttiva Quadro 89/391/CEE che ha dato origine al D. Lgs. 626/1994 ed a cui si è ispirato il nostro legislatore con l'emanazione del D. Lgs. n. 81/2008.

Segue...

Precisazione

Accanto alla predetta direttiva esistono altri provvedimenti normativi emanati dal legislatore dell'Unione europea che disciplinano specifici settori della sicurezza già precedentemente richiamati (Es: le direttive in tema di prodotti; il regolamento Reach in tema di prodotti chimici etc).

La direttiva quadro 89/391 CEE

DIRETTIVA DEL CONSIGLIO del 12 giugno 1989 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (89/391/CEE)

La direttiva quadro 89/391 CEE

Il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro ha rivestito grande importanza per l'UE fin dagli anni '80. L'introduzione di una legislazione europea ha fissato le norme minime per la tutela dei lavoratori, permettendo nel contempo agli Stati membri di mantenere o introdurre provvedimenti più rigorosi.

Con l'entrata in vigore del trattato di Lisbona, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea è divenuta giuridicamente vincolante, rafforzando l'importanza delle politiche in materia di salute e sicurezza nella legislazione dell'UE.

Art. 5 Disposizioni generali

1. Il datore di lavoro è obbligato a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro.
2. Qualora un datore di lavoro ricorra, in applicazione dell'articolo 7, paragrafo 3, a competenze (persone o servizi) esterne all'impresa e/o allo stabilimento, egli non è per questo liberato dalle proprie responsabilità in materia.
3. **Gli obblighi dei lavoratori nel settore della sicurezza e della salute durante il lavoro non intaccano il principio della responsabilità del datore di lavoro.**

Segue...

4. La presente direttiva non esclude la facoltà degli Stati membri di prevedere l'esclusione o la diminuzione della responsabilità dei datori di lavoro *per fatti dovuti a circostanze a loro estranee, eccezionali e imprevedibili, o a eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili, malgrado la diligenza osservata.*

Gli Stati membri non sono tenuti ad esercitare la facoltà di cui al primo comma.

Art. 6 Obblighi generali del datore di lavoro

1. Nel quadro delle proprie responsabilità il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e di formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari. Il datore di lavoro **deve provvedere costantemente** all'aggiornamento di queste misure, per tener conto dei mutamenti di circostanze e mirare al miglioramento delle situazioni esistenti.

Segue...

2. Il datore di lavoro mette in atto le misure previste al paragrafo 1, primo comma, basandosi sui *seguenti principi generali di prevenzione*:

- a) *evitare* i rischi;
- b) *valutare* i rischi che non possono essere evitati;
- c) *combattere* i rischi alla fonte;
- d) *adeguare* il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute.

Segue...

- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Segue...

3. Fatte salve le altre disposizioni della presente direttiva, il datore di lavoro, tenendo conto della natura delle attività dell'impresa e/o dello stabilimento, deve:

a) valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici e nella sistemazione dei luoghi di lavoro. A seguito di questa valutazione, e se necessario, le attività di prevenzione, i metodi di lavoro e di produzione adottati dal datore di lavoro devono:

- garantire un miglior livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- essere integrate nel complesso delle attività dell'impresa e/o dello stabilimento e a tutti i livelli gerarchici;

Segue...

- b) quando affida dei compiti ad un lavoratore, tener conto delle capacità dello stesso in materia di sicurezza e salute;
- c) far sì che la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie formino oggetto di consultazioni con i lavoratori e/o i loro rappresentanti, per quanto riguarda le conseguenze sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, connesse con la scelta delle attrezzature, la riorganizzazione delle condizioni di lavoro e l'impatto dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- d) **prendere** le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni possano accedere alle zone che presentano un rischio grave e specifico.

Segue...

4. Fatte salve le altre disposizioni della presente direttiva, quando in uno stesso luogo di lavoro sono presenti i lavoratori di più imprese, i datori di lavoro devono cooperare all'attuazione delle disposizioni relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute, e, tenuto conto della natura delle attività, coordinare i metodi di protezione e di prevenzione dei rischi professionali, informarsi reciprocamente circa questi rischi e informarne i propri lavoratori e/o i loro rappresentanti.
5. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 7 Servizi di protezione e prevenzione

1. Fatti salvi gli obblighi di cui agli articoli 5 e 6, ***il datore di lavoro designa uno o più lavoratori per occuparsi delle attività di protezione e delle attività di prevenzione dei rischi professionali nell'impresa e/o nello stabilimento...***
2. I lavoratori designati non possono subire pregiudizio a causa delle proprie attività di protezione e delle proprie attività di prevenzione dei rischi professionali.

Art. 8 Pronto soccorso, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori e pericolo grave e immediato

1. Il datore di lavoro **deve**:

- i.* prendere, in materia di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori, le misure necessarie, adeguate alla natura delle attività ed alle dimensioni dell'impresa e/o dello stabilimento, tenendo conto di altre persone presenti e
- ii.* organizzare i necessari rapporti con servizi esterni, in particolare in materia di pronto soccorso, di assistenza medica di emergenza, di salvataggio e di lotta antincendio...

Art. 10 Informazione dei lavoratori

1. Il datore di lavoro prende le misure appropriate affinché i lavoratori e/o i loro rappresentanti nell'impresa e/o nello stabilimento ricevano, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, le quali possano tener conto in particolare della dimensione dell'impresa e/o dello stabilimento, tutte le informazioni necessarie *riguardanti*:
 - a) i rischi per la sicurezza e la salute, nonché le misure e le attività di protezione e prevenzione riguardanti sia l'impresa e/o lo stabilimento in generale, sia ciascun tipo di posto di lavoro e/o di funzione;
 - b) le misure prese in applicazione dell'articolo 8, par. 2...

Segue...

2. Il datore di lavoro prende le misure appropriate affinché i datori di lavoro dei lavoratori delle imprese e/o degli stabilimenti esterni, i quali intervengono nella sua impresa o nel suo stabilimento, ricevano, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, adeguate informazioni in merito ai punti di cui al paragrafo 1, lettere a) e b), destinate ai lavoratori in questione.

Segue...

3. Il datore di lavoro prende le misure appropriate affinché i lavoratori che hanno una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori o i rappresentanti dei lavoratori i quali hanno una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori abbiano accesso per l'espletamento delle loro funzioni e conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali:

Segue...

- a) alla valutazione dei rischi e delle misure di protezione di cui all'articolo 9, paragrafo 1, lettere a) e b);
- b) all'elenco e alle relazioni di cui all'articolo 9, paragrafo 1, lettere c) e d);
- c) alle informazioni provenienti dalle attività di protezione e di prevenzione e dai servizi di ispezione ed organismi competenti per la sicurezza e la salute.

Art. 11 Consultazione e partecipazione dei lavoratori

1. I datori di lavoro consultano i lavoratori e/o i loro rappresentanti e permettono la partecipazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti in tutte le questioni che riguardano la sicurezza e la protezione della salute durante il lavoro.

Art. 12 Formazione dei lavoratori

1. Il datore di lavoro deve garantire che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, sotto forma di informazioni e di istruzioni, **in occasione:**
 - i. della sua assunzione,
 - ii. di un trasferimento o cambiamento di funzione,
 - iii. dell'introduzione o del cambiamento di un'attrezzatura di lavoro,
 - iv. dell'introduzione di una nuova tecnologia, specificatamente incentrata sul suo posto di lavoro o sulla sua funzione...

Segue...

Detta formazione deve:

- (i) essere adattata all'evoluzione dei rischi ed all'insorgenza di nuovi rischi e
- (ii) essere periodicamente ripetuta, se necessario.

Art. 13 Obblighi dei lavoratori

1. È obbligo di ciascun lavoratore prendersi ragionevolmente cura della propria sicurezza e della propria salute nonché di quelle delle altre persone su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni sul lavoro, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni fornite dal datore di lavoro.

Art. 14 Controllo sanitario

1. Per assicurare un adeguato controllo sanitario dei lavoratori, in funzione dei rischi riguardanti la loro sicurezza e la loro salute sul lavoro, vengono stabilite misure conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

Cenni Storici: la cultura della sicurezza

- ✓ Dalla rivoluzione industriale...sviluppata tra il 1760/80 ed il 1830
- ✓ Allo Statuto Albertino 1848
- ✓ Codice Penale 1930
- ✓ Codice Civile 1942



- ✓ Costituzione Italiana in vigore dal 1° gennaio 1948
- ✓ Normativa di settore post- seconda guerra mondiale
- ✓ Corpus normativo prevenzionale 1955 (ex. la prevenzione degli infortuni (DPR 547/1955); l'igiene del lavoro (DPR 303/1956); la sicurezza del lavoro nelle costruzioni (DPR 164/1956)
- ✓ Statuto dei Lavoratori 1970
- ✓ Decreto Legislativo n. 626 del 19/09/1994
- ✓ **Ad oggi in vigore Decreto Legislativo n. 81 del 09/04/2008**



Principi Generali: Costituzione

Art. 32

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Art. 41

L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

Principi Generali: codice civile

Art. 2087

Tutela delle condizioni di lavoro

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

Principi Generali: codice civile

Art. 2050

Responsabilità per l'esercizio di attività pericolose

Chiunque cagiona danno ad altri nello svolgimento di un'attività pericolosa, per sua natura o per natura dei mezzi adoperati, è tenuto al risarcimento, se non prova di aver adottato tutte le misure idonee a evitare il danno.

Principi Generali: codice penale

Art. 437 c.p. Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro.

Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.

Principi Generali: codice penale

Art. 452-septies c.p. Impedimento del controllo

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, negando l'accesso, predisponendo ostacoli o mutando artificialmente lo stato dei luoghi, impedisce, intralcia o elude l'attività di vigilanza e controllo ambientali e di sicurezza e igiene del lavoro, ovvero ne compromette gli esiti, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, negando l'accesso, predisponendo ostacoli o mutando artificialmente lo stato dei luoghi, impedisce, intralcia o elude l'attività di vigilanza e controllo ambientali e di sicurezza e igiene del lavoro, ovvero ne compromette gli esiti, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

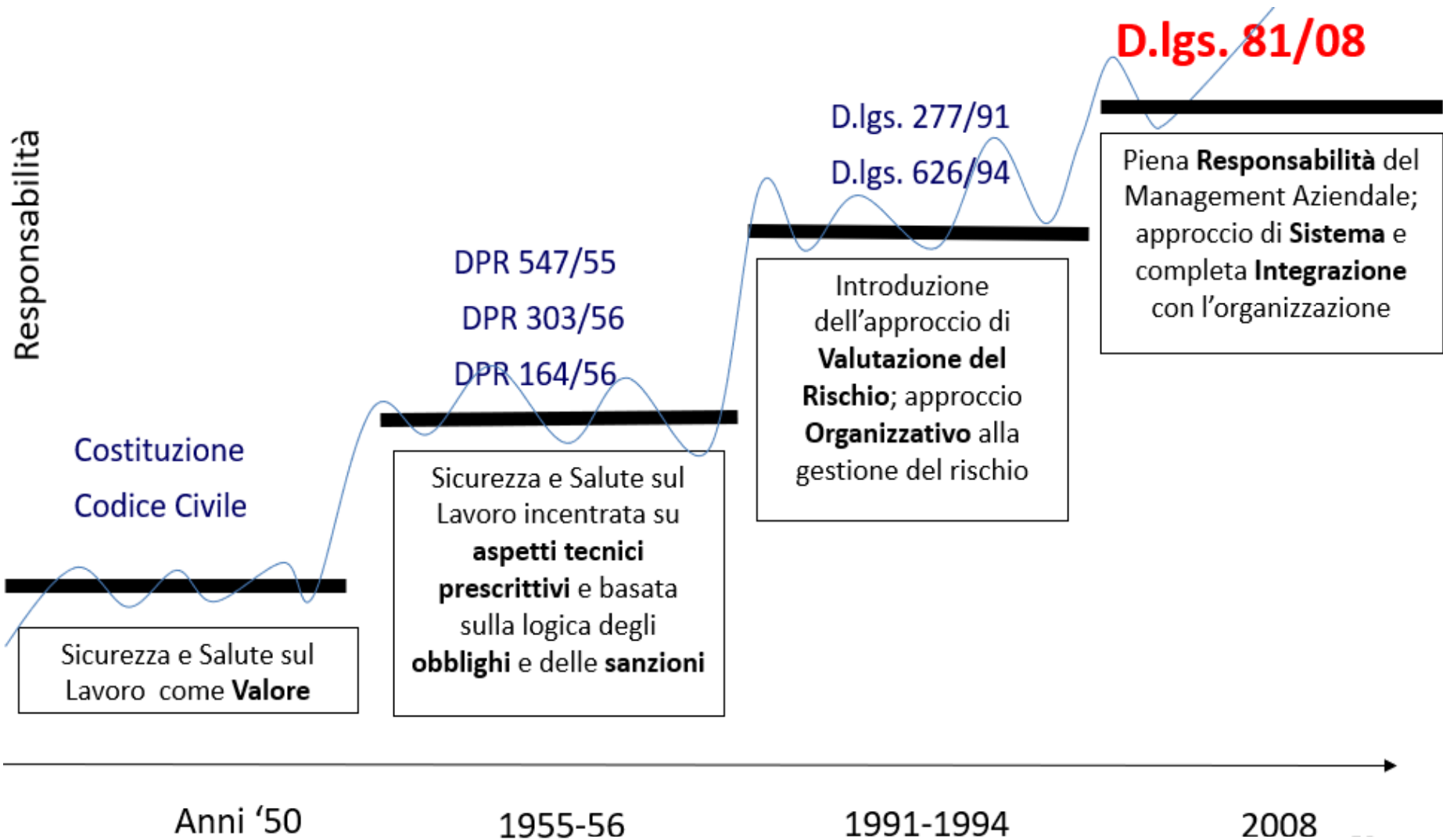
Principi Generali: codice penale

Art. 452-septies c.p. Impedimento del controllo

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, negando l'accesso, predisponendo ostacoli o mutando artificialmente lo stato dei luoghi, impedisce, intralcia o elude l'attività di vigilanza e controllo ambientali e di sicurezza e igiene del lavoro, ovvero ne compromette gli esiti, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, negando l'accesso, predisponendo ostacoli o mutando artificialmente lo stato dei luoghi, impedisce, intralcia o elude l'attività di vigilanza e controllo ambientali e di sicurezza e igiene del lavoro, ovvero ne compromette gli esiti, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

...in sintesi



La politica e le azioni comunitarie dalla metà anni '70 ad oggi



Evoluzione Normativa

Dall'etica della
fatalità all'etica
della
responsabilità.

Siamo nella Civiltà
del Rischio



Principi Generali: T.U. 81/2008



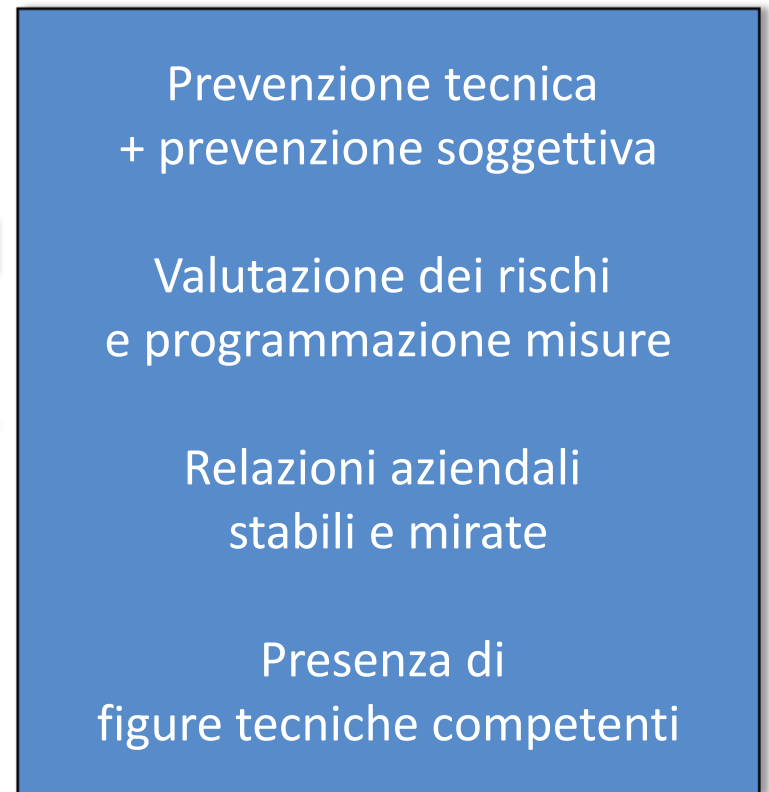
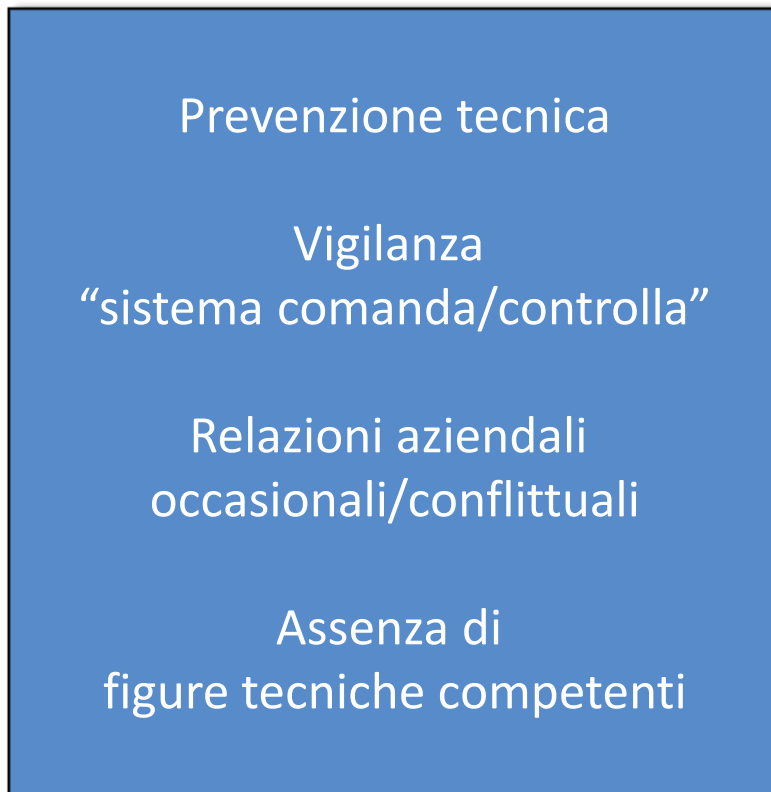
**TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI
LUOGHI DI LAVORO**

T.U. 81/2008

Il D.Lgs. 81/08 ha realizzato il riassetto e la riforma delle disposizioni previgenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, elaborando un sistema di gestione della sicurezza e della salute in ambito lavorativo preventivo e permanente, attraverso:

- ✓ l'individuazione dei fattori e delle sorgenti di rischi;
- ✓ la riduzione, che deve tendere al minimo del rischio;
- ✓ il continuo controllo delle misure preventive messe in atto;
- ✓ l'elaborazione di una strategia aziendale che comprenda tutti i fattori di una organizzazione (tecnologie, organizzazione, condizioni operative...).

Cambia anche in Italia il modello di prevenzione...



...e si evolve il sistema di prevenzione aziendale



D.Lgs. 106: campi modificati

Le innovazioni introdotte dal D.Lgs.81/2008 e D.Lgs.106/2009

Parzialmente rivisitato il campo di applicazione: volontari (art.3)

Meglio definito il processo di ripartizione delle risorse per la promozione delle attività di prevenzione (art.11)

Modificati gli obblighi connessi agli appalti (art.26)



Modificate le disposizioni sulla valutazione dei rischi (art.28)

Ampliate le competenze della Commissione consultiva (art. 6)

Modificate e definite le disposizioni contro il lavoro nero (art.14)

Rafforzati gli obblighi formativi (art.37)

D. Lgs. 81/2008...

Il campo di
applicazione

Il sistema
istituzionale

Le misure
di sostegno

Il sistema di
rappresentanza



Disposizioni
contro il lavoro
nero

La valutazione
dei rischi

Obblighi connessi
agli appalti

Lo schema

TITOLO I

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO II

SISTEMA ISTITUZIONALE

CAPO III

GESTIONE DELLA
PREVENZIONE
NEI LUOGHI DI LAVORO

CAPO IV

DISPOSIZIONI PENALI

TITOLO II

Luoghi di lavoro

TITOLO III

Uso delle attrezzature
di lavoro e dei dispositivi
di Protezione individuale

TITOLO IV: Cantieri
temporanei o mobili

TITOLO V

Segnaletica di salute e
sicurezza sul lavoro

TITOLO VI:

Movimentazione Manuale
dei Carichi

TITOLO VII

Attrezzature munite
di Video Terminale

Titolo VIII
Agenti Fisici

Titolo IX
Sostanze pericolose

Titolo X
Esposizione ad Agenti
biologici

Titolo XI
Protezione atmosfere
esplosive

Titolo XII
Disposizioni diverse
in
materia penale

306 articoli

Allegati dal I al LI

Corso Formazione RLS

Modulo I

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

II Sezione: Innovazione legislativa

- Novità introdotte nel corso di questi dieci anni
- Il Decreto del Fare
- Rischio chimico
- Campi elettromagnetici
- Agenti biologici
- Modifiche introdotte 2021

Il T.U. 81/2008...a più di dieci anni dall'entrata in vigore...

Al 9 aprile 2018 ricorrevano i dieci dall'approvazione del Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro – quale risultato della combinazione delle disposizioni dei decreti legislativi n. 81/2008 e n. 106/2009 – che continua ad essere in Italia il punto di riferimento normativo in materia.

Tuttavia, pur contenendo la massima parte delle disposizioni prevenzionistiche applicabili, il T.U. non può definirsi esaustivo dell'intera materia né un corpo normativo consolidato, sia perché oggetto di continue modifiche, sia perché prevede molti provvedimenti di attuazione.

Il T.U. 81/2008...a più di dieci anni dall'entrata in vigore...

DECRETO DEL FARE

DL 21 giugno 2013, n. 69, così come modificato dalla Legge 9 agosto 2013, n. 98.

- MODIFICHE ALLA REDAZIONE DEL DUVRI E MODALITA' DI SEMPLIFICAZIONE;**
- QUALIFICAZIONE RSPP ED ASPP;**
- QUALIFICAZIONE FORMATIVA RSPP ED ASPP;**
- QUALIFICAZIONE FORMAZIONE LAVORATORI, PREPOSTI E DIRIGENTI;**
- VERIFICA PERIODICAA DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO;**
- CANTIERI MOBILI E TEMPORANEI**

Il T.U. 81/2008...a più di dieci anni dall'entrata in vigore...

premessa

Al 9 aprile 2018 ricorrevano i dieci dall'approvazione del Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro – quale risultato della combinazione delle disposizioni dei decreti legislativi n. 81/2008 e n. 106/2009 – che continua ad essere in Italia il punto di riferimento normativo in materia.

Tuttavia, pur contenendo la massima parte delle disposizioni prevenzionistiche applicabili, il T.U. non può definirsi esaustivo dell'intera materia né un corpo normativo consolidato, sia perché oggetto di continue modifiche, sia perché prevede molti provvedimenti di attuazione.

Il T.U. 81/2008...innovazione legislativa

Con il Decreto interministeriale 11 febbraio 2021 sono state finalmente recepite due diverse direttive europee in materia di protezione contro i rischi di agenti cancerogeni e mutageni:

- **Direttiva (UE) 2019/130 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 gennaio 2019 che modifica la direttiva 2004/37/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro;**
- **Direttiva (UE) 2019/983 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 giugno 2019 che modifica la direttiva 2004/37/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.**

Il T.U. 81/2008...qualche esempio

E il D. Lgs. 15 febbraio 2016 n. 39 è il nuovo decreto di recepimento (come sempre in ritardo rispetto alla tempistica indicata nella 2014/27/UE...) della direttiva europea.

Riforma sui preparati e le miscele pericolose

Vengono apportate modifiche ai seguenti testi normativi:

- **decreto legislativo 9 aprile 2008**, n. 81, recante
- Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

Il T.U. 81/2008...qualche esempio

AGENTI FISICI

D. Lgs. 159/2016 “Attuazione della direttiva 2013/35/UE sulle disposizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici) e che abroga la direttiva 2004/40/CE”.

Il Decreto modifica il Capo IV (Campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici con frequenze da 0 Hz a 300 GHz) del Titolo VIII (Agenti fisici) del D. Lgs. 81/2008. In particolare vengono modificati gli articoli dal 206 al 212 del D. Lgs. 81/2008, che specificano le modalità di valutazione dei rischi da campi elettromagnetici, le definizioni, i valori di azione, i valori limite di esposizione, le disposizioni finalizzate all'eliminazione o riduzione dei rischi da campi elettromagnetici. Il D. Lgs. 159/2016 modifica inoltre l'Allegato XXXVI del D. Lgs. 81/08.

Il T.U. 81/2008...qualche esempio

CAMPI ELETTROMAGNETICI

Al D. Lgs. 81/08 viene inoltre aggiunto

- *l'art. 210-bis* **(Informazione e formazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza)** che stabilisce che il datore di lavoro debba garantire che i lavoratori potenzialmente esposti ai rischi derivanti dai campi elettromagnetici sul luogo di lavoro e i loro rappresentanti ricevano l'informazione e la formazione necessarie relativamente alla valutazione dei rischi, con particolare riguardo non solo agli eventuali effetti sanitari dell'esposizione, ma anche alla possibilità di sensazioni e sintomi transitori dovuti a effetti sul sistema nervoso centrale o periferico.

Il T.U. 81/2008...qualche esempio:

RISCHIO CHIMICO

In ambito comunitario, a seguito dell'adozione del **Regolamento CLP**, si è dunque reso necessario allineare le direttive 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE e la direttiva 2004/37/CE - tutte contenenti riferimenti alla legislazione UE in **materia di classificazione ed etichettatura delle sostanze chimiche** - con le nuove disposizioni in materia. E

a questo il legislatore comunitario ha provveduto con l'emanazione di un'unica direttiva, la **direttiva 2014/27/UE**, che, senza modificare in alcun modo la portata o il livello di protezione previsti dalle direttive innanzi citate, si limita ad aggiornare le disposizioni nelle stesse contenute in **materia di classificazione** ed etichettatura delle sostanze.

Il T.U. 81/2008...innovazione legislativa

AGENTI BIOLOGICI

Il decreto legislativo 81/2008 e gli agenti biologici

Nel Titolo X (Esposizioni ad agenti biologici) del D.Lgs. 81/2008 si indica (art. 268) che gli agenti biologici possono essere ripartiti nei seguenti gruppi a seconda del rischio di infezione:

agente biologico del gruppo 1: un agente che presenta poche probabilità di causare malattie in soggetti umani;

agente biologico del gruppo 2: un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaga nella comunità; sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;

agente biologico del gruppo 3: un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;

agente biologico del gruppo 4: un agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

Il T.U. 81/2008...innovazione legislativa

AGENTE BIOLOGICO

Ad esempio il datore di lavoro assicura che l'uso di agenti biologici sia eseguito “in aree di lavoro corrispondenti almeno al terzo livello di contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 3”.

Infine l'art. 276 (Misure specifiche per i processi industriali) riporta che “fatto salvo quanto specificatamente previsto all'allegato XLVII, punto 6, nei processi industriali comportanti l'uso di agenti biologici dei gruppi 2, 3 e 4, il datore di lavoro adotta misure opportunamente scelte tra quelle elencate nell'allegato XLVIII, tenendo anche conto dei criteri di cui all'articolo 275”.

Ricordiamo anche che la Direttiva (UE) 2020/739 della Commissione del 3 giugno 2020 ha modificato l'allegato III della direttiva 2000/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda l'inserimento del SARS-CoV-2 nell'elenco degli agenti biologici di cui è noto che possono causare malattie infettive nell'uomo.

Le principali novità hanno riguardato:

art. 13, sulla Vigilanza

art. 14, sui Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

art. 18, sugli Obblighi del Datore di Lavoro e del dirigente

art. 19, sugli Obblighi del Preposto

art. 37, sulla Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

art. 51, sugli Organismi paritetici

art. 55, sulle Sanzioni per il Datore di Lavoro e il dirigente

art. 56, sulle Sanzioni per il Preposto

art. 79, sui Criteri per l'individuazione e l'uso dei Dispositivi di Protezione Individuali (DPI).

T.U. 81/2008...riassumendo: prima parte

- **FORMAZIONE** Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico, in relazione ad i propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo Stato-Regioni da approvare entro il 30 giugno 2022; Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi;
- **PREPOSTI** il datore di lavoro e dirigenti devono individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività; nell'ambito dello svolgimento di **attività in regime di appalto o subappalto**, i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto”.

T.U. 81/2008...riassumendo: seconda parte

- **ADDESTRAMENTO:** L'addestramento deve essere effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro e consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato;
- **DPI:** Riguardo ai dispositivi di protezione individuale viene modificato l'articolo 79 (Criteri per l'individuazione e l'uso) del TU, dove si indica che il contenuto dell'Allegato VIII (Indicazioni di carattere generale relative a protezioni particolari), costituisce elemento di riferimento per l'applicazione di quanto previsto all'articolo 77 e si rimanda ad un futuro decreto riguardo ai criteri per l'individuazione e l'uso dei DPI e alle circostanze e le situazioni in cui, ferme restando le priorità delle misure di protezione collettiva, si rende necessario l'impiego dei DPI...<<**aggiornato con le edizioni delle norme UNI EN più recenti**>>.
- **VIGILANZA:** vengono dati all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) pieni poteri ispettivi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'attività ispettiva verrà così svolta con parità di poteri dall'Azienda sanitaria locale competente per territorio (ATS) e dall'Ispettorato nazionale del lavoro.

T.U. 81/2008...OBBLIGHI DEL DL

Modifica Art. 18 - obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti:

B-bis) il datore di lavoro e dirigenti devono “individuare il preposto o i preposti per l’effettuazione delle attività di vigilanza di cui all’articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l’emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività”.

T.U. 81/2008...IL PREPOSTO SOTTO UNA NUOVA LUCE

- 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 rilevazione di non conformità comportamentali in ordine alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti;**

T.U. 81/2008...IL PREPOSTO SOTTO UNA NUOVA LUCE

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

F-bis) in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate;

T.U. 81/2008...L'ADDESTRAMENTO...

5) **L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.** L'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato.

T.U. 81/2008...LA CENTRALITA' FORMATIVA...

7-ter) Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, **le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e** devono essere **ripetute con cadenza almeno biennale** e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

T.U. 81/2008...LA CENTRALITA' FORMATIVA...nuovo Accordo Stato_Regioni

Art.37 – comma 2:

“Entro il 30 giugno 2022, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adotta un accordo nel quale provvede all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del presente decreto in materia di formazione, in modo da garantire:

- l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa”.

Corso Formazione RLS

Modulo I

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

III Sezione: La valutazione del Rischio

- Premessa: la valutazione del rischio
- Il metodo del CdM

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.

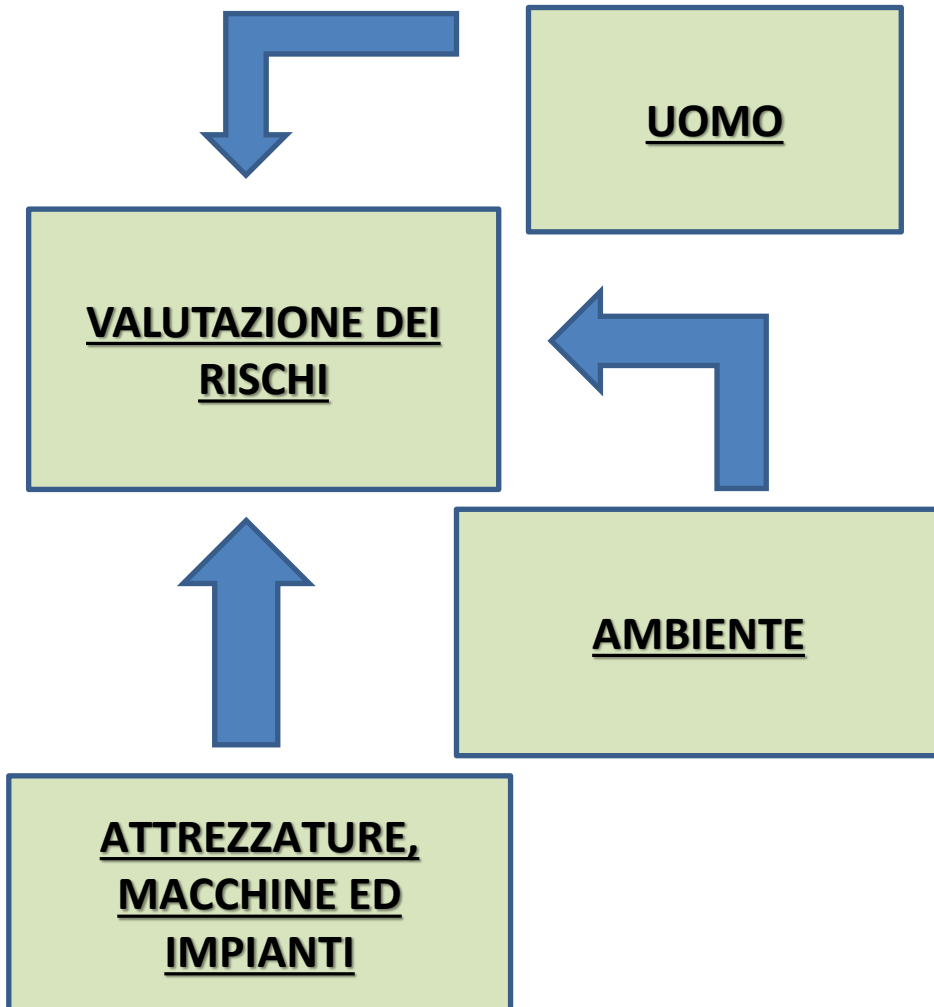
Valutazione dei Rischi

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

$$C = P + G - 1$$

Gravità'

| | | |
|---|---|---|
| 4 | 5 | 6 |
| 3 | 4 | 5 |
| 2 | 3 | 4 |
| 1 | 2 | 3 |

Probabilità'

I RISCHI: LA VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA'

| LIVELLO | DESCRIZIONE |
|---------|---|
| 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. |
| 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. |
| 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 |

I RISCHI: LA VALUTAZIONE DELLA GRAVITA'

| LIVELLO | DESCRIZIONE |
|---------|---|
| 1 | Lieve: infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità rapidamente reversibile; esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili |
| 2 | Medio: infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità reversibile; esposizione cronica con effetti reversibili |
| 3 | Grave: infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti di invalidità parziale; esposizione cronica con effetti irreversibili |
| 4 | Gravissimo: infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti letali o di invalidità totale |

I RISCHI: INDICE DI CRITICITA'

INDICE DI CRITICITA' = INDICE DI PROBABILITA' + INDICE DI GRAVITA' - 1

| LIVELLO | CRITICITA' | DEFINIZIONE |
|---------|--------------|--|
| 1 | TRASCURABILE | Non sono richieste azioni di mitigazione per i rischi evidenziati |
| 2 | LIEVE | Sono da valutare azioni di mitigazione in fase di programmazione. Non si ravvisano interventi urgenti |
| 3 | MODESTO | Mantenere sotto controllo i rischi valutando ipotesi di interventi mitigativi |
| 4 | MODERATO | Monitorare costantemente i rischi valutando la necessità di interventi mitigativi nel breve-medio periodo |
| 5 | ALTO | Intervenire con urgenza per individuare ed attuare gli interventi di prevenzione e protezione che riducano il rischio ad una criticità inferiore |
| 6 | MOLTO ALTO | Intervenire immediatamente per eliminare/ridurre il pericolo e comunque ridurre il rischio ad una criticità inferiore |

Corso Formazione RLS Modulo I

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

IV Sezione: I soggetti della organizzazione aziendale

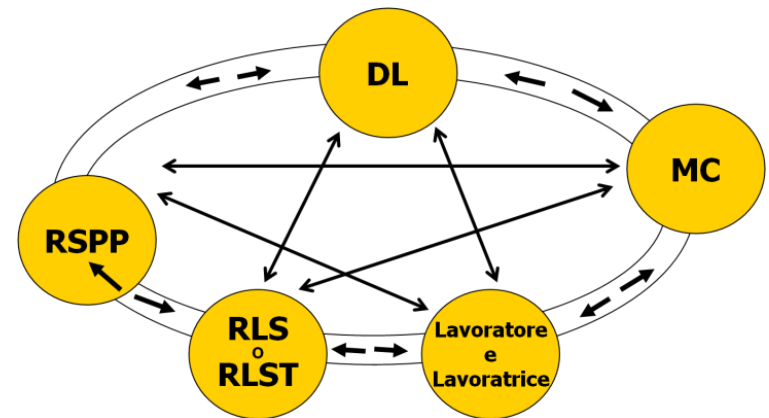
- Ruoli e figure
- Delega di funzione

I ruoli e gli obiettivi



Le figure del sistema di prevenzione aziendale

- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
- Datore di lavoro (DL), preposti e dirigenti
- Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e addetti
- Lavoratori (LL)
- Medico competente (MC)



L'esercizio di fatto dei poteri direttivi nel D.Lgs.81/2008

- **L'art. 299 recupera i contenuti giurisprudenziali e stabilisce che:**

“le posizioni di garanzia relative al

- **datore di lavoro,**
 - **dirigente**
 - **e proposto**

**gravano altresì su colui il quale pur sprovvisto di regolare
investitura eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a
ciascuno dei soggetti ivi definiti”.**

Le posizioni di garanzia nella giurisprudenza

- sono state lette per lo più non reciprocamente escludentesi ma concorrenti
- sono state considerate nell'ottica della **responsabilità solidale** della catena

datore-dirigente-proposto-lavoratore

ad ognuno secondo la sua parte di onere corrispondente alla sfera di capacità decisionale e di potere organizzativo.



Le posizioni di garanzia nel D.Lgs.106/2009

- **Art. 18 comma 3-bis**

- “Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all’adempimento degli [obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25](#), ferma restando l’esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.”

D.Lgs.81/2008 – Gestione dei rischi e responsabilità

Il documento di Valutazione dei rischi deve contenere:

- ...
- “l’individuazione delle procedure per l’attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell’organizzazione aziendale che vi debbano provvedere a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di **adeguate competenze e poteri**” (Art. 28 comma 2 lettera d).

D.Lgs. 81/2008 - Competenze e responsabilità (Art.37 comma 7)

- I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, 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 precedente periodo 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.

Le due linee d'azione in azienda

- **La prima (operativa)** si basa sui soggetti chiamati a funzioni operative, cioè il datore, il dirigente e il preposto.
- **La seconda linea (consultiva)** è fondata sul Servizio Prevenzione e Protezione, che ha compiti di consulenza e pertanto non sono previsti a suo carico obblighi penalmente sanzionati; tali compiti di studio, proposta, elaborazione, valutazione sono svolti a beneficio del datore di lavoro: il responsabile e gli addetti del SPP non sono i soggetti che per legge devono assicurare l'adozione delle misure di sicurezza. (Al riguardo si tenga presente [l'evoluzione giurisprudenziale in tema di responsabilità penale del RSPP](#))

Responsabilità penale RSPP

«Rispetto allo schema originario delineato dal D.lgs. n. 629 del 19 settembre 1994, la norma sopra indicata e, soprattutto, la interpretazione sistematica offerta dalla giurisprudenza di merito e di legittimità, hanno determinato una significativa evoluzione del ruolo assunto dall'RSPP nel senso di una maggior responsabilizzazione di tale figura professionale, la quale, benché è chiamata a svolgere funzioni di natura puramente consultiva e propulsiva, ha il dovere di coadiuvare il datore di lavoro nella valutazione dei rischi e nella stesura del relativo documento, nonché per il coordinamento del servizio di prevenzione e protezione...»

Segue...

«...Conseguentemente per **il RSPP è ipotizzabile una responsabilità penale qualora, agendo con negligenza, imprudenza, imperizia o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento errato ovvero abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una misura di prevenzione che si assume doverosa e la cui attuazione avrebbe scongiurato il verificarsi dell'evento lesivo...**» (www.repertoriosalute.it)

Segue...

«...Quanto detto però non esclude che, indiscussa la responsabilità del datore di lavoro, che rimane persistentemente responsabile della posizione di garanzia, possa profilarsi lo spazio per una (concorrente) responsabilità del RSPP. Anche il RSPP, che pure è privo di poteri decisionali e di spesa e quindi non può direttamente intervenire per rimuovere le situazioni di rischio, può essere ritenuto (cor)responsabile del verificarsi di un infortunio, ogni qualvolta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione.»

Recentemente:

"RUOLO DEL RSPP TRA RESPONSABILITÀ E SICUREZZA - cosa e come cambia il ruolo del RSPP dopo la sentenza "Darwin».

RSPP penalmente responsabile, 4 aprile 2016

la Cassazione ha confermato le sei condanne, tre a carico di funzionari della Provincia di Torino e tre per gli insegnanti, per il crollo del soffitto al liceo Darwin di Rivoli. La Corte ha rigettato i ricorsi presentati dai sei imputati confermando integralmente le condanne emesse dalla Corte d'Appello di Torino il 28 ottobre 2013. Definitiva quindi la condanna dei funzionari della Provincia di Torino responsabili per l'edilizia scolastica *omissis* (4 anni), *omissis* (3 anni e 4 mesi) ed *omissis* (3 anni e 4 mesi), e dei tre insegnanti che si sono succeduti nel ruolo di responsabili per la sicurezza al liceo Darwin, *omissis* (2 anni e 6 mesi), *omissis* (2 anni e 2 mesi), *omissis* (2 anni e 9 mesi).

Obblighi indelegabili del DL

Articolo 17 “Obblighi del datore di lavoro non delegabili”

Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

- a)** la valutazione di tutti i rischi con la conseguente **elaborazione del documento previsto** dall'articolo 28
- b)** la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Il Datore di lavoro

- **definizione**

- **Art. 2** - il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

- **caratteristiche**

- È titolare del rapporto di lavoro.
- Possiede i poteri decisionali e di spesa
- È responsabile dell'applicazione della normativa vigente.

Centralità del datore di lavoro

- Il datore di lavoro non è chiamato soltanto ad attuare i singoli precetti tecnici della prevenzione
- ma è obbligato a dotarsi di una rete organizzativa e gestionale (Artt.17,18, 28,29) che è obbligatoria e la cui mancanza è penalmente sanzionata.

La delega di funzioni

Articolo 16 “Delega di funzioni”

- La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa (art.17), è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:
 - che sia scritta e con data certa
 - che il delegato possenga tutti i requisiti per le funzioni delegate
 - che attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalle funzioni delegate
 - che attribuisca al delegato l’autonomia di spesa necessaria
 - che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

Dirigenti e preposti

Dirigono (i dirigenti) e sovrintendono (i preposti)
le attività lavorative nell'ambito delle rispettive
attribuzioni e competenze.

Dirigente e preposto: il rispetto delle procedure

Quando le misure di sicurezza non sono rispettate dai lavoratori, il preposto non deve limitarsi a benevoli richiami, ma deve prontamente informare il datore di lavoro o il dirigente legittimato a infliggere richiami formali e sanzioni.

Il richiamo può concretizzarsi nello strumento giuridico previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Lavoratore

Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, **svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato**, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Gli obblighi dei Lavoratori

- Contribuire all'adempimento degli obblighi previsti.
- Osservare le disposizioni fornite dal DL.
- Utilizzare correttamente i macchinari.
- Utilizzare correttamente i dispositivi di protezione individuale.
- Partecipare ai programmi di formazione e informazione.
- Non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza o segnalazione.
- Non svolgere lavori che non sono di propria competenza.
- Segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto qualsiasi eventuale condizione di pericolo.
- Sottoporsi ai controlli sanitari.

In regime di appalto

- I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita **tessera di riconoscimento**, corredata di fotografia, contenente le generalità del **lavoratore** e l'indicazione del **datore di lavoro**.
- Tale obbligo grava anche in capo ai **lavoratori autonomi** che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

MODIFICHE AL D.Lgs 81/08 del 2021

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

8 –bis) Nell’ambito dello svolgimento di attività in regime di **appalto o subappalto**, i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto”.

Il Responsabile del servizio prevenzione e protezione

- **caratteristiche**

- Svolge un ruolo di supporto tecnico al datore di lavoro.
- Può essere un soggetto interno all'azienda.
- Può essere esterno se le capacità dei dipendenti sono insufficienti (escluse le aziende di cui al c.6 dell'art.31).
- Il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti del Spp (nelle aziende di cui all'Allegato 2).
- Deve essere in possesso delle competenze e aver ricevuto la formazione di cui al D.Lgs.195/03.

Le funzioni del Rspp

- Collaborare alla **valutazione dei rischi** aziendali e alla redazione del documento.
- Individuare ed **elaborare le misure preventive.**
- Proporre il **programma** di formazione e informazione.
- Partecipare alla **riunione periodica.**
- Fornire **informazioni** ai lavoratori sui **rischi aziendali.**

Servizio di prevenzione e protezione

Insieme delle **persone, sistemi e mezzi**, esterni o interni all'azienda, dedicati all'attuazione dei **miglioramenti in ambito di prevenzione e protezione** dai rischi professionali nell'azienda, ovvero unità produttiva.

Compiti del servizio

- La valutazione dei rischi e l'elaborazione del documento è un **obbligo indelegabile del datore di lavoro**.
- Il datore di lavoro può peraltro avvalersi della **consulenza del servizio di prevenzione e protezione**.
- Per individuare i rischi e le conseguenti misure preventive e protettive è necessario essere in possesso di **attitudini** e specifiche **conoscenze tecniche**.

Il Medico Competente

- “collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione sulla base della specifica conoscenza...”

Le funzioni del Mc

- Svolgere la sorveglianza sanitaria, gli accertamenti preventivi e gli accertamenti periodici.
- Esprimere i giudizi di idoneità alla mansione.
- Redigere la cartella sanitaria individuale.
- Comunicare ai LI i risultati degli accertamenti sanitari.
- Collaborare con il DI e Rspg alla individuazione, valutazione e gestione dei rischi.
- Visitare gli ambienti di lavoro.
- Offrire parere consultivo sulla formazione e informazione dei lavoratori.

È Medico Competente...

se è in possesso dei seguenti titoli

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

Inidoneità alla mansione

- Nel caso di inidoneità al lavoro il medico competente ne dà comunicazione scritta al datore di lavoro ed al lavoratore.
- É ammesso ricorso sia del lavoratore che del datore di lavoro all'organo di vigilanza.

Per il MC: sanzioni penali

- Pur nel suo ruolo di consulente il Medico Competente è **soggetto a dirette sanzioni** che ne enfatizzano il ruolo di tutela e informazione dei lavoratori.

L'addetto al primo soccorso deve

...

- Mantenere in **efficienza** il **presidio medico** aziendale (cassetta del pronto soccorso).
- Aggiornare i **numeri telefonici** dei principali presidi sanitari della zona compreso i servizi di soccorso e di urgenza più vicini.
- Intervenire in caso di infortunio secondo le **procedure aziendali** onde evitare che all'infortunato siano portate azioni non corrette.
- Gli addetti nominati devono partecipare ad un **corso di formazione** specifico.
- Nelle piccole imprese questi compiti possono essere svolti da **una sola persona**, anche dallo stesso imprenditore.

Art. 45 (Primo soccorso)

«1. Il datore di lavoro, tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il medico competente ove nominato, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati...»

Segue...

«...2. Le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione, individuati in relazione alla natura dell' attività, al numero dei lavoratori occupati ed ai fattori di rischio sono individuati dal decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388 e dai successivi decreti ministeriali di adeguamento acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano...»

Segue...

«...3. Con appositi decreti ministeriali, acquisito il parere della Conferenza permanente, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, vengono definite le modalità di applicazione in ambito ferroviario del decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388 e successive modificazioni...»

Art. 46 (Prevenzione incendi)

«1. La prevenzione incendi è la funzione di preminente interesse pubblico, di esclusiva competenza statale, diretta a conseguire, secondo criteri applicativi uniformi sul territorio nazionale, gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità delle persone e di tutela dei beni e dell'ambiente.

2. Nei luoghi di lavoro soggetti al presente decreto legislativo devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori...»

Segue...

«3. Fermo restando quanto previsto dal decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139 e dalle disposizioni concernenti la prevenzione incendi di cui al presente decreto, i Ministri dell'interno, del lavoro e della previdenza sociale, in relazione ai fattori di rischio, adottano uno o più decreti nei quali sono definiti: ...»

Segue...

a) i criteri diretti atti ad individuare: 1) misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio ed a limitarne le conseguenze qualora esso si verifici; 2) misure precauzionali di esercizio; 3) metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio; 4) criteri per la gestione delle emergenze; b) le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione.

Segue...

«...4. Fino all'adozione dei decreti di cui al comma 3, continuano ad applicarsi i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998...»

Segue...

«...5. Al fine di favorire il miglioramento dei livelli di sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro, ed ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lettera h), del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, con decreto del Ministro dell'interno sono istituiti, presso ogni direzione regionale dei vigili del fuoco, dei nuclei specialistici per l'effettuazione di una specifica attività di assistenza alle aziende. Il medesimo decreto contiene le procedure per l'espletamento della attività di assistenza...»

Segue...

«...6. In relazione ai principi di cui ai commi precedenti, ogni disposizione contenuta nel presente decreto legislativo, concernente aspetti di prevenzione incendi, sia per l'attività di disciplina che di controllo, deve essere riferita agli organi centrali e periferici del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, di cui agli articoli 1 e 2 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139. Restano ferme le rispettive competenze di cui all'articolo 13...»

L'addetto alla Prevenzione incendi ed evacuazione deve:

- aggiornare i **recapiti telefonici** dei servizi pubblici competenti
- conoscere e mantenere in **efficienza** tutti i **sistemi** e le **procedure** di prevenzione incendi, estintori, idranti , uscite di emergenza, porte taglia fuoco, pompe, allarmi, piani di emergenza e di evacuazione ecc.
- aggiornare e mantenere **efficiente** la **segnaletica** di sicurezza e di emergenza.

Segue...

3. I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva. Con riguardo al personale della Difesa la formazione specifica svolta presso gli istituti o la scuole della stessa Amministrazione è abilitativa alla funzione di addetto alla gestione delle emergenze.

Segue...

4. Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.

Il Piano d'emergenza

Il Piano di emergenza costituisce l'insieme di tutte le istruzioni, dei comportamenti e delle procedure da seguire in caso di evento incidentale (emergenza) con particolare riferimento ai casi di lotta all'incendio e di evacuazione.

Lo scopo del piano di emergenza è ridurre le conseguenze di un incidente mediante l'uso razionale delle risorse umane e materiali disponibili. Deve quindi contenere semplici e chiare indicazioni sulle modalità delle operazioni di pronto intervento in caso di pericolo.

Segue...

- 7) Controllare l'evento e rimuoverne la causa;
- 8) Collaborare con i soccorsi esterni;
- 9) Consentire il corretto flusso di informazioni da e per il luogo dell'incidente;
- 10) Mantenere la registrazione dei fatti;
- 11) Progettare la sicurezza per i lavoratori con disabilità in un piano organico, che incrementi la sicurezza di tutti, e non attraverso piani speciali o separati da quelli degli altri lavoratori.

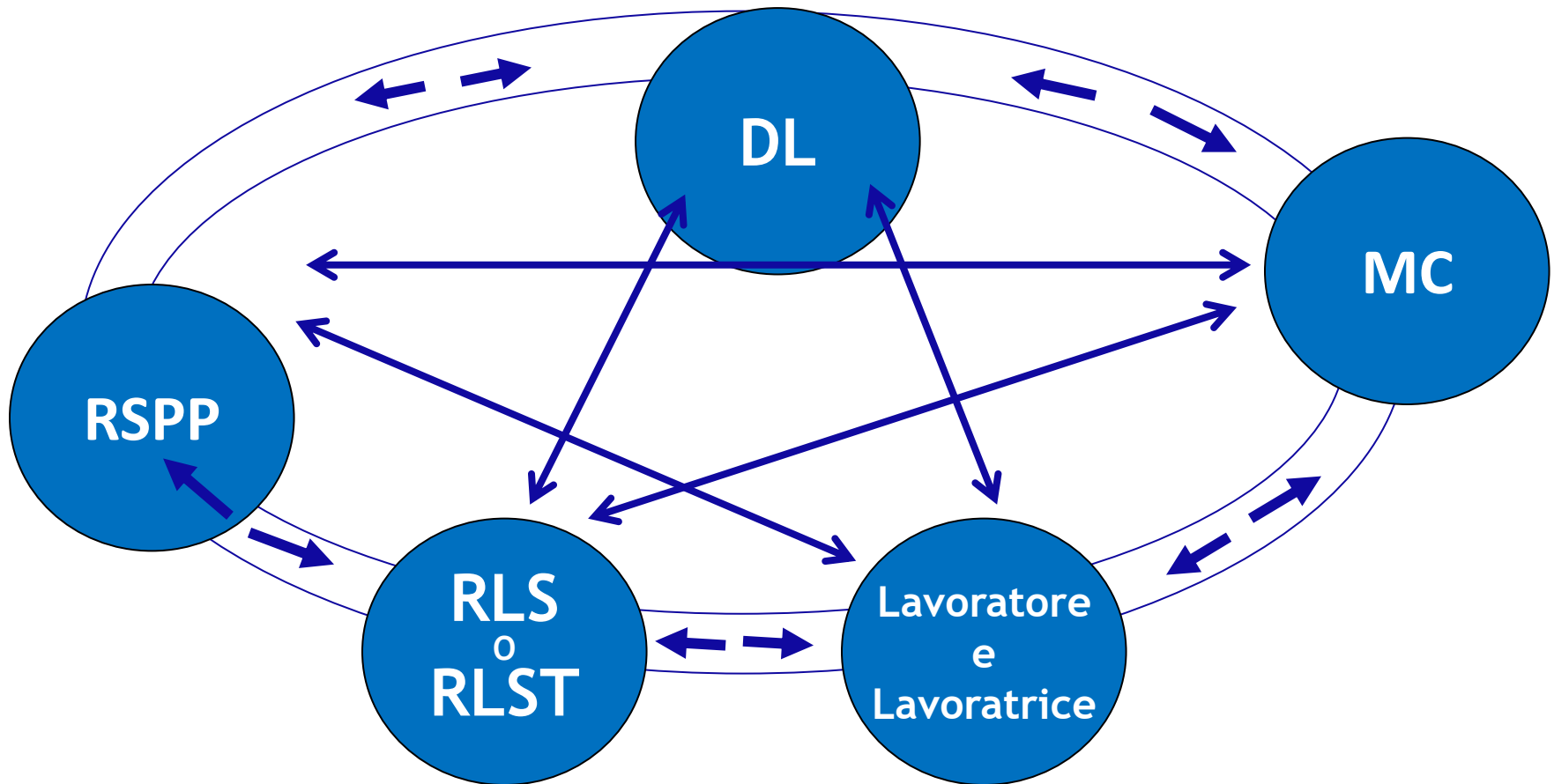
Il Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza

- **definizione**

- **Art. 2** comma 1 lettera i)

«rappresentante dei lavoratori per la sicurezza»: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro

Il quadro delle relazioni tra le figure della prevenzione



THE END

Grazie per l'attenzione

