

Formazione

**D. Lgs. n. 81/08 e s.m.i.
Accordo Stato Regioni 21.12.2011**

DEFINIZIONE DI FORMAZIONE

ART. 2 comma 1) lett. aa) D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

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

Informazione

Art. 2 c. 1 lett. bb) D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

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

Addestramento

Art. 2 c. 1 lett. cc) D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro.

LA FORMAZIONE

MODIFICA

il comportamento dell'individuo

LA FORMAZIONE da sola non basta.

Deve essere accompagnata da

- esempio
- vigilanza
- motivazione

Art. 18 c.1: Obblighi del Datore di Lavoro

- a) Nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal Decreto Legislativo 81/08 e s.m.i.
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il RSPP e il MC, ove presente;
- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;

Art. 18 c.1: Obblighi del Datore di Lavoro

- g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel Decreto Legislativo 81/08 e s.m.i.;
- g bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al MC la cessazione del rapporto di lavoro;
- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) **adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;**
- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

Art. 18 c.1: Obblighi del Datore di Lavoro

- n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- o) consegnare tempestivamente al RLS, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'art. 17, c. 1, lett. a), anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53, c. 5, nonché consentire al medesimo RLS di accedere ai dati di cui alla lett. r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- p) elaborare il documento di cui all'art. 26, c. 3, anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53, c. 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia al RLS. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;

Art. 18 c.1: Obblighi del Datore di Lavoro

- r) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'art. 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'art. 53 del Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al DPR 30 giugno 1965, n. 1124;
- s) consultare il RLS nelle ipotesi di cui all'art. 50;
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'art. 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;

Art. 18 c.1: Obblighi del Datore di Lavoro

- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;
- z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'art. 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;
- bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Art. 37: Formazione dei lavoratori e dei loro Rappresentanti

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

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono definiti mediante **Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano** adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Accordi Stato-Regioni 21 dicembre 2011

- Repertorio atti n. 223
Formazione RSPP Datore di lavoro
- Repertorio atti n. 221
Formazione lavoratori, dei preposti e dei dirigenti

Già in Umbria esisteva D.G.R. n. 68 del 31 gennaio 2011 "Protocollo d'Intesa relativo alla definizione di standard formativi minimi per la formazione dei lavoratori ex art. 37 comma 1 e 3 del D.lvo 81/2008"

Accordi Stato-Regioni 21 dicembre 2011

La formazione viene effettuata previa richiesta di collaborazione agli enti bilaterali (*Organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento – D.lgs. 276/03 e s.m.i.) e degli ...*

Accordi Stato-Regioni 21 dicembre 2011

Organismi paritetici (*organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; la assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla Legge o dai Contratti collettivi di riferimento – D.lgs. 81/08 e s.m.i.)* **ove esistenti nel territorio e nel settore aziendale.**
In mancanza, il datore di lavoro procede alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione, anche in maniera autonoma.

Accordo formazione Lavoratrici/Lavoratori Preposti e Dirigenti e Lavoratori Autonomi di cui all'art. 21 comma 1 (D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, art. 37, comma 2)

Approvato il 21 dicembre 2011
Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. (Rep. Atti n. 221/CSR).

Pubblicazione G.U. n. 8 – 11.01.2012
Entrato in vigore il 26.01.2012

Disciplina formazione e aggiornamento:

- lavoratrici /lavoratori (art. 2, co. 1 lett. a)
- preposti (art. 2 co. 1 lett. e) e art. 19
- dirigenti (art. 2 co. 1 lett. d) e art. 18)
- altri soggetti (art. 21 co. 1)

NON disciplina:

- **Formazione titoli specifici e relativi obblighi** (es. formazione MMC, uso DPI III. Cat.)
- **Addestramento** (art. 37, co. 5)
(quando previsto)

PERCORSO FORMATIVO OBBLIGATORIO

- **Formazione Generale**

(art. 37 co. 1 lett. a)

- **Formazione Specifica**

(art. 37 co. 1 lett. b e art. 37 co. 3)

Formazione Generale

Durata 4 ore per tutti i settori produttivi

- concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro

Contenuti (art. 37, comma 1, lettera a)

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

Formazione Specifica

(art. 37, comma 1, lett. b)

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

RIFERIMENTO ai Codici ATECO

Classificazione delle attività economiche definita in ambito europeo

Formazione Specifica

È compresa la formazione di cui all'art. 37, comma 3 (rischi specifici trattati nei titoli successivi al I) quando presenti ...

inoltre

Durata e contenuti sono considerati come minimi e sono subordinati all'esito della valutazione dei rischi e al rispetto della contrattazione collettiva o di procedure concordate a livello settoriale e/o aziendale.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

DURATA DEL PERCORSO FORMATIVO

Tre differenti livelli di rischio:

BASSO Formazione specifica **4 ore**
Commercio - Bar, Ristoranti, Alberghi – Servizi - Terziario

MEDIO Formazione specifica **8 ore**
Agricoltura – Pesca – Trasporti – Assistenza sociale non residenziale – Pubblica Amministrazione e Istruzione

ALTO Formazione specifica **12 ore**
Cave, Costruzioni – Manifatturiero – Chimico – Sanità – Energia – Acqua, Fognature, Rifiuti

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Macrosettori di attività ex Accordo Stato Regioni del 26/1/2006

o Macrosettore 1 (Agricoltura)	a rischio medio
o Macrosettore 2 (Pesca)	a rischio medio
o Macrosettore 3 (Costruzioni, ecc.)	a rischio alto
o Macrosettore 4 (Industrie, legno, ecc.)	a rischio alto
o Macrosettore 5 (Chimica, gomme, ecc.)	a rischio alto
o Macrosettore 6 (Commercio, ecc.)	a rischio basso
o Macrosettore 7 (Sanità, ecc.)	a rischio alto
o Macrosettore 8 (Pubbl. Amm., Istruzione)	a rischio medio
o Macrosettore 9 (Alberghi, Ristoranti, ecc.)	a rischio basso

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

DURATA COMPLESSIVA DELLA FORMAZIONE
per i tre differenti livelli di rischio

BASSO Form. gen. **4** + spec. **4** = Tot. **8 ore**

MEDIO Form. gen. **4** + spec. **8** = Tot. **12 ore**

ALTO Form. gen. **4** + spec. **12** = Tot. **16 ore**

N.B. Durata e contenuti sono considerati come minimi e subordinati all'esito della valutazione dei rischi

I lavoratori di aziende a prescindere dal settore di appartenenza, che non svolgano mansioni che comportino la loro presenza, anche saltuaria, nei reparti produttivi, possono frequentare i corsi individuati per il rischio basso.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

QUANDO REALIZZARE LA FORMAZIONE
GENERALE E SPECIFICA:

Costituzione del rapporto di lavoro ART. 37 Co. 4

SOLO LA FORMAZIONE SPECIFICA

- Trasferimento o cambio di mansioni
- Introduzione di nuove attrezzature o tecnologie
- Introduzione di nuove sostanze o preparati pericolosi

DEVE ESSERE PERIODICAMENTE RIPETUTA

- in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

AGGIORNAMENTI

LAVORATORI
(art. 37, comma 6)

Periodicità quinquennale

Durata minima di 6 ore, indipendentemente dai livelli di rischio

Contenuti:

- approfondimenti tecnico-organizzativi e giuridico-normativi;
- sistemi di gestione e processi organizzativi;
- fonti di rischio compresi quelli di tipo ergonomico, psicosociale.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

AGGIORNAMENTI

Periodicità quinquennale

PREPOSTI (Art. 37 comma 7)
Durata minima 6 ore

- in relazione ai loro compiti

DIRIGENTI (Art. 37 comma 7)
Durata minima 6 ore

- in relazione ai loro compiti

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

REQUISITI DOCENTI

In attesa che la Commissione consultiva (ex art. 6 T.U.) emani criteri qualificazione formatori:

Docenti
interni o esterni all'azienda
che possono dimostrare di possedere
esperienza triennale di insegnamento o professionale,
in materia di salute e sicurezza sui
luoghi di lavoro

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

ORGANIZZAZIONE DEI CORSI IN CASO DI PRESENZA LAVORATORI STRANIERI

Difficoltà di comprensione linguistica:

- verifica preventiva sulla comprensione della lingua veicolare del corso
- presenza di un mediatore interculturale e/o di un traduttore
- formazione linguistica preliminare anche in e-learning

UTILIZZO DELLA FORMAZIONE A DISTANZA (FAD)

Modalità E-learning

Lavoratori

- formazione generale

Preposti

- argomenti di carattere normativo e tecnico

Dirigenti

- tutto il corso

Per tutti

- aggiornamenti

LA POLITICA DELLA SICUREZZA

Principi e norme di comportamento

La **politica della sicurezza** è quel comportamento concreto che TUTTI devono avere al fine di prevenire gli incidenti sul lavoro; a tale scopo le aziende (di qualsiasi tipologia) devono impiegare tutte le risorse necessarie.

La sicurezza è un impegno incondizionato, sia individuale sia collettivo, di ogni settore di attività, tanto dell'organizzazione ad ogni livello, quanto del sindacato e dei lavoratori.

LA POLITICA DELLA SICUREZZA

Gli obiettivi della prevenzione

Prevenire infortuni e malattie comporta darsi degli obiettivi, quali:

Educare e sensibilizzare alla sicurezza i lavoratori;
Mantenere le condizioni per la salvaguardia dell'incolumità individuale e collettiva, in ottemperanza alle prescrizioni di legge e nel rispetto delle relazioni sindacali;
Promuovere la formazione e l'informazione in continuo aggiornamento e verificare l'osservanza delle norme e delle procedure aziendali in fatto di prevenzione ed infortuni sul lavoro;
Valutare il rischio, preventivamente e costantemente, anche in fase d'installazione di nuovi macchinari, di cambiamenti organizzativi, di presenza d'impresе in appalto.

LA POLITICA DELLA SICUREZZA

I risultati nella prevenzione degli infortuni si ottengono se:

Chi opera, a qualunque livello, ha acquisito la mentalità e l'abitudine al lavoro in sicurezza;

Sono disponibili e sono eseguite con scrupolo le procedure d'utilizzo degli impianti, delle macchine e delle attrezzature;

Tutti i lavoratori e la direzione aziendale partecipano all'attività di prevenzione e intervengono tempestivamente per correggere situazioni nelle quali le norme non sono rispettate.

Fattori fondamentali per lavorare in sicurezza sono:

Eseguire il proprio lavoro in modo professionalmente ineccepibile;

Considerare l'atteggiamento verso la sicurezza come elemento essenziale nella valutazione della propria professionalità;

Rispettare attentamente norme e procedure;

Analizzare con cura situazioni stimate a rischio;

Fattori fondamentali per lavorare in sicurezza sono:

Comportarsi con senso di responsabilità ed evitare azioni incaute durante lo svolgimento del proprio lavoro;

Operare con la stessa attenzione sia sul lavoro sia al di fuori.

Sono invece condizioni pericolose:

Non aver valutato i rischi;

Assenza di un piano di manutenzione e di miglioramento;

Locali non adeguati al lavoro da svolgere;

Illuminazione inadeguata;

Uso d'attrezzature non adeguate o difettose o in cattivo stato di conservazione;

Uso di macchinari privi di manutenzione;

Mancanza d'informazione;

Disordine e mancanza di pulizia.

Azioni pericolose (ufficio)

Usare in modo improprio le attrezzature (es.: usare la punta delle forbici per aprire punti, usarle rivolte verso la mano, ecc.)

Eseguire lavori non di competenza e/o autorizzati (es.: spostare mobili o scrivanie ...);

Agire frettolosamente (es.: percorrere i corridoi di corsa ...);

Usare metodi di lavoro errati (es.: usare la fotocopiatrice senza abbassare il coperchio ...);

COMPORAMENTI INADEGUATI

Insistere nel fare un lavoro di cui non si è a perfetta conoscenza;

Non essere nelle condizioni fisiche e mentali normali;

Cercare scorciatoie per eseguire procedure di lavoro.

Prevenire

Per prevenire un incidente, quindi, occorre intervenire su tutte le possibili cause che lo possono provocare:

Verificare che chi esegue il lavoro abbia ricevuto la necessaria formazione e informazione;

Che i lavoratori rispettino le disposizioni impartite;

Eliminare, se possibile, il pericolo alla fonte;

Adottare misure protettive addizionali;

A fronte di azioni pericolose, analizzare preventivamente dal punto di vista organizzativo le modifiche da apportare.

La normativa attualmente vigente in tema di miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro è stata introdotta nel nostro Paese come recepimento di Direttive Comunitarie.

La Comunità Europea ha infatti intrapreso, dagli anni '80, una propria attività normativa proponendo agli stati membri una serie di Direttive da recepire nei singoli ordinamenti nazionali al fine di regolamentare in maniera univoca questa complessa materia.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Le Direttive Europee sono state recepite in Italia nel tempo come Decreti Legislativi, atti normativi aventi forza di legge.

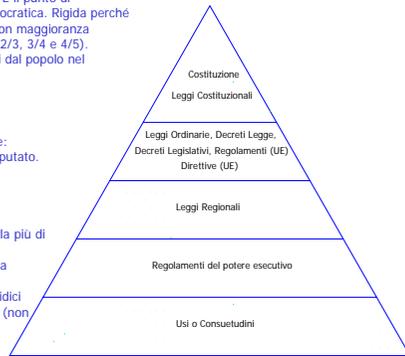
COSTITUZIONE: È la legge fondamentale dello Stato. È il punto di riferimento di tutto il sistema normativo. È rigida e democratica. Rigida perché solo leggi costituzionali possono cambiarla, approvate con maggioranza qualificata (cioè, non 51%, ma la maggioranza es. 3/5, 2/3, 3/4 e 4/5). Democratica perché viene fatta dai rappresentanti scelti dal popolo nel Parlamento.

LEGGI COSTITUZIONALI: Legge primaria. Servono per modificare, e aggiornare la Costituzione.

LEGGI ORDINARIE:

Vengono approvate dal Parlamento nelle seguenti tappe:

- 1) Viene fatto un progetto di legge da un senatore o deputato.
- 2) Un comitato analizza il progetto
- 3) Una delle camere approva un progetto di legge.
- 4) Il progetto è mandata all'altra camera e deve essere approvato.
- 5) Quando viene approvato dalle due camere non si parla più di progetto, è una norma.
- 6) La legge è promulgata dal Presidente della Repubblica
- 7) È pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale
- 8) Segue il periodo *Vacatio Legis*, quando gli effetti giuridici della norma sono sospesi prima dell'entrata in vigore (non tutte le norme hanno *Vacatio Legis*)
- 9) Entrata in Vigore.



Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

DECRETI LEGGE: un provvedimento provvisorio avente forza di legge, adottato in casi straordinari di necessità e urgenza dal Governo. Entra in vigore immediatamente dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, ma gli effetti prodotti sono provvisori, perché il decreto-legge perde efficacia sin dall'inizio se il Parlamento non lo converte in legge entro 60 giorni dalla pubblicazione.

DECRETO LEGISLATIVO: un atto normativo avente forza di legge adottato dal potere esecutivo (Governo) per delega espressa e formale del potere legislativo (Parlamento).

REGOLAMENTI (UE): Il Regolamento dell'Unione Europea è un atto di diritto dell'Unione europea che ha portata generale. È obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri. È un atto giuridico vincolante, diretto non solo agli Stati membri, ma anche ai singoli. Cosiddetti "*self-executing*", sono direttamente applicabili in quanto, a differenza delle direttive, non necessitano di alcun atto di recepimento o di attuazione.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

DIRETTIVE (UE): Atto normativo che vincola gli Stati membri dell'Unione europea; indirizzato agli Stati e non direttamente ai cittadini. Le direttive fissano i risultati da raggiungere, ma lasciano agli Stati la scelta delle forme e dei mezzi da adottare. Gli Stati a cui la direttiva è rivolta sono tenuti a emanare propri atti normativi che si adeguino al contenuto della direttiva stessa. Lo strumento della direttiva viene usato principalmente per realizzare l'armonizzazione delle legislazioni nazionali, che è uno degli obiettivi fondamentali dell'Unione europea. In questi casi, anziché procedere essa stessa a emanare norme uniformi per tutti i paesi (come potrebbe fare con un regolamento), l'UE preferisce emanare una direttiva, lasciando ai singoli Stati il compito di adattare di conseguenza la propria legislazione nazionale. Se uno Stato non provvede ad adeguare la propria legislazione a una direttiva nel termine da essa stabilito, è condannato per inadempimento dalla Corte di Giustizia.

LEGGI REGIONALI: Leggi fatte dalle regioni di un paese con validità all'interno di esse. Dal 2001, con in principio di sussidiarietà, (ampia autonomia alle regioni) in Italia le Regioni possono fare leggi su temi non riservati allo Stato e che non siano a carattere nazionale.

REGOLAMENTI DEL POTERE ESECUTIVO: Strumenti che il potere esecutivo usa per applicare quello imposto dalle leggi ordinarie. I regolamenti non sono ammessi nei settori in cui c'è la "riserva di legge" (pene, imposte). Le Regioni possono fare regolamenti ma sono subordinati a quelli nazionali.

USI O CONSUETUDINI: Un comportamento che assuma valore di norma. È l'unica fonte non scritta. Ci sono due presupposti fondamentali:

- 1) L'Elemento Oggettivo o materiale: la collettività assume un comportamento e lo ripete uniformemente nel tempo e in modo.
- 2) L'Elemento Soggettivo o psicologico: La collettività è convinta che determinato comportamento ha valore di norma e deve essere "continuato".

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Il Legislatore italiano già aveva evidenziato, prima della emanazione delle Direttive europee, la necessità e il dovere della salvaguardia della integrità psico-fisica del prestatore di lavoro a carico del datore di lavoro, che, pertanto, deve adottare tutte le misure ritenute, anche alla luce delle risultanze tecniche, maggiormente adeguate a garantire la sicurezza sul lavoro (art. 2087 Codice Civile – "Tutela sulle condizioni di lavoro").

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Il Legislatore ha formalizzato la sussistenza di tale obbligo a carico del datore di lavoro evidenziando che il potere direttivo e organizzativo dell'azienda non può prescindere dal rispetto della normativa in materia prevenzionistica.

Art. 2087 C.C.: 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.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Il potere dell'imprenditore non è di per sé assoluto in quanto deve sempre relazionarsi con il limite imprescindibile dato dalla necessità di non arrecare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana.

Il datore di lavoro dovrà pertanto seguire delle regole e delle norme affinché quanto sopra venga rispettato ed eseguito.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Il **D.Lgs. 626/94** ha il merito di aver dato, per la prima volta, una disciplina organica all'intera materia, ribadendo una serie di obblighi, a carico del Datore di Lavoro (ma non solo), in tema di protezione e salute della sicurezza dei lavoratori.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Nell'esercizio di una attività sussiste l'obbligo di non recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana.

Il lavoratore ha il diritto alla integrità psico - fisica ed a vivere in un ambiente salubre.

La tutela della salute diventa **"un bene primario oggetto di un diritto fondamentale della persona"**, e richiede, in quanto tale, **"piena ed esaustiva tutela sia in ambito pubblicistico che in quello dei rapporti privati"**.

Il datore di lavoro deve attuare misure e cautele tali da prevenire i rischi insiti in quell'ambiente, ma anche i rischi derivanti dall'azione di fattori ad esso esterni e inerenti al luogo in cui tale ambiente si trova.

Alla luce di tali parametri è chiamato ad adottare tutte le misure più consone ed aggiornate al fine di realizzare la prevedibilità.

La materia necessitava tuttavia di un ulteriore riordino e pertanto anche il D.Lgs. 626/94 e le sue ss.mm.ii. sono stati recepiti, riorganizzati e riordinati in un nuovo *corpus* normativo:

il D. Lgs. 81/2008

"Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro".

Definizioni

Salute (art. 2 c. 1 lett. o D.lgs. 81/08 e s.m.i.): stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità (OMS 1946).



La Salute deve essere considerata un **diritto** e come tale si pone alla base di tutti gli altri diritti fondamentali che spettano alle persone.

Definizioni

Sistema di promozione della salute e sicurezza (art. 2 c. 1 lett. p D.lgs. 81/08 e s.m.i.):

complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

Definizioni

Pericolo (art. 2 c. 1 lett. r D.lgs. 81/08 e s.m.i.): proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni (lesioni fisiche o danni alla salute).

Pericolo (UNI EN ISO 12100): fonte di possibili lesioni o danni alla salute

Il pericolo può essere qualificato per definirne l'origine (pericolo meccanico, pericolo elettrico) o la natura del danno potenziale (pericolo di scossa elettrica, pericolo di lesioni da taglio, pericolo di tossicità, pericolo di incendio).

Definizioni

Il pericolo considerato:

è costantemente presente durante l'utilizzo previsto della macchina (es. elementi pericolosi in movimento, arco elettrico durante una fase di saldatura, postura insalubre, emissione di rumore, temperatura elevata);

può verificarsi inaspettatamente (es. esplosione, pericolo di schiacciamento conseguente a un avviamento accidentale/imprevisto, espulsione conseguente a una rottura, caduta conseguente a una accelerazione/decelerazione).

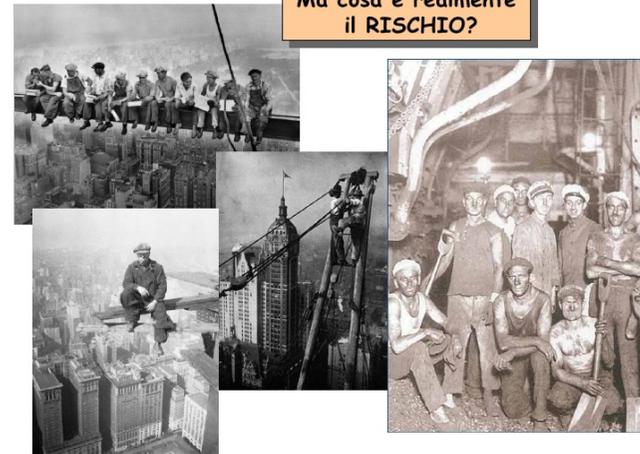
Definizioni

Rischio (art. 2 c. 1 lett. s D.lgs. 81/08 e s.m.i.): probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione.

Rischio (UNI EN ISO 12100): Combinazione di probabilità e gravità di possibili lesioni o danni alla salute in situazioni pericolose.

Danno: alterazione, transitoria o permanente, dell'organismo, di una sua parte o di una sua funzione.

Ma cosa è realmente
il RISCHIO?

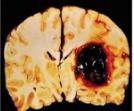


Formazione lavoratori
 Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Cosa è realmente il rischio?

Formazione lavoratori
 Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

LA PERCEZIONE DEL RISCHIO SOGGETTIVO

 4.739 MORTI NEL 2008 122.254 incidenti 32 mila morti in Europa	 <small>(AGI) - Roma, 11 feb. 2006 – Fino ad oggi l'influenza aviaria ha fatto registrare complessivamente</small> 161 casi e ucciso 86 persone in tutto il mondo	 INFLUENZA SUINA ??????	 ICTUS 56.000 morti Anno in Italia
ITALIA 2011 725.174 infortuni (-6,6%) 920 mortali (-5,4%)			Sono oltre 3 milioni gli incidenti domestici nelle abitazioni degli italiani. 2000 morti (secondo schede ISTAT) oltre 8000 morti (secondo stime ISPEL)

Formazione lavoratori
 Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

La percezione **personale** del rischio influenza la rappresentazione e la narrazione che noi diamo della realtà che ci circonda.

In relazione a tale narrazione, ci formeremo opinioni, svilupperemo attitudini e adotteremo comportamenti.

Purtroppo, nei casi in cui la percezione del livello di rischio risulti difforme dal rischio reale, i comportamenti conseguenti possono esporre a rischi indebiti.

Gli incidenti sul lavoro sono ascrivibili alla presenza di due condizioni concomitanti:

Condizione di rischio
 Comportamento a rischio

Formazione lavoratori
 Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

RAPPORTO PERICOLO-RISCHIO- DANNO

CAUSA Pericolo	RISCHIO	EFFETTO Danno
CHIMICO FISICO BIOLOGICO INFORTUNI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO MOVIMENTAZIONE CARICHI		INFORTUNIO MALATTIA ASPECIFICA MALATTIA PROFESSIONALE

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Lesione fisica o alterazione dello stato di salute

DANNO

INFORTUNIO Incidente determinato da una causa violenta in occasione di lavoro dal quale derivi la morte o una invalidità permanente o una inabilità temporanea

Differenza tra incidente e infortunio

nell'ambito della sicurezza nei luoghi di lavoro si intende con *incidente* un evento negativo che si verifica durante lo svolgimento del lavoro mentre con *infortunio* s'intende un evento negativo che ha provocato danni alle persone. Gli infortuni sono dunque parte degli incidenti.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

MALATTIA ASPECIFICA Insieme di malattie fisiche o psichiche non direttamente collegabili ad una causa determinata, ma riconducibili almeno in parte ad uno o più fattori presenti nell'ambiente di lavoro
Es: Stanchezza
Insomnia

MALATTIA PROFESSIONALE Malattia causata da attività lavorativa dalla quale derivi la morte o l'invalidità permanente o l'inabilità temporanea

Per provocare una *malattia professionale* i fattori di rischio devono essere presenti nell'ambiente in determinate quantità

Es: Asbestosi
Saturnismo
Ipoacusia

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

DEFINIZIONE DI MALATTIA PROFESSIONALE (o tecnopatia) :

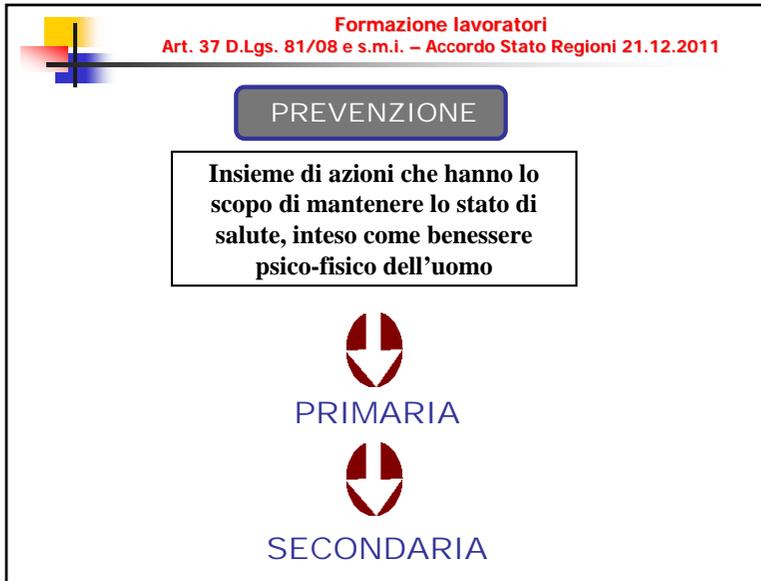
Non è il risultato di un episodio singolo, subitaneo, improvviso, ma la conseguenza di una serie di **AZIONI NOCIVE CHE MATURANO LENTAMENTE** nell'organismo del lavoratore per trasformarsi poi in forma morbosa.

I fattori di base che determinano la comparsa di una malattia professionale sono la concentrazione ambientale della sostanza pericolosa e il tempo in cui il lavoratore è esposto, con un grado di influenza minore possono influire anche le caratteristiche personali di ciascun lavoratore.

AZIONI NOCIVE	Elemento determinante	➔ MALATTIA PROFESSIONALE
IN OCCASIONE DI LAVORO	Elemento circostanziale	
INABILITA' O MORTE	Elemento consequenziale	

Queste tre componenti che sono state individuate e che sono richieste dalle leggi specifiche in materia affinché si possa parlare di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, possono essere viste come la conseguenza di un rapporto sbagliato tra l'uomo, la macchina e l'ambiente.





Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

METODOLOGIA E CRITERI

Dalla combinazione dei due fattori di **PROBABILITA'** e **GRAVITA'** viene ricavata l'**Entità del RISCHIO**

Gravità: Estremo
Gravissimo
Grave
Medio
Lieve

Probabilità: Altamente Probabile
Probabile
Occasionale
Poco probabile
Improbabile

G 5	5	10	15	20	25
G 4	4	8	12	16	20
G 3	3	6	9	12	15
G 2	2	4	6	8	10
G 1	1	2	3	4	5

P 1 P 2 P 3 P 4 P 5

FORMULA: R = P x G

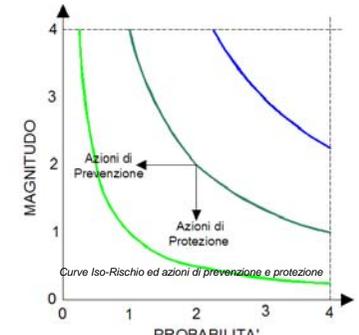
Legenda

	Rischio elevato		Rischio medio		Rischio basso
--	-----------------	--	---------------	--	---------------

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

CURVE ISORISCHIO

In funzione dell' entità del **RISCHIO**, valutato mediante l'utilizzo della matrice, e dei singoli valori della **Probabilità** e della **Gravità** (necessari per la corretta individuazione delle misure di prevenzione e protezione, come indicato nella figura seguente), devono essere previste le azioni necessarie.



$R = P \times G$

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

G 5	5	10	15	20	25
G 4	4	8	12	16	20
G 3	3	6	9	12	15
G 2	2	4	6	8	10
G 1	1	2	3	4	5

P 1 P 2 P 3 P 4 P 5

La stima ottenuta è da interpretare in chiave qualitativa e secondo il principio della prudenza, dividendo la matrice in tre zone asimmetriche e attribuendo maggiore importanza al fattore Gravità, perché, trattandosi di salute e sicurezza delle persone, un approccio strettamente deterministico potrebbe portare sia a sottostimare situazioni nascoste dietro alla sempre limitata conoscenza e conoscibilità dei dati, delle situazioni e delle informazioni su cui è basata la valutazione, sia a confidare eccessivamente nella costante prudenza, diligenza e perizia degli attori che agiscono sullo scenario operativo.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Principi generali della prevenzione

- Eliminazione del rischio
- Riduzione del rischio alla fonte
- Prevenzione integrata (misure tecniche, produttive e organizzative)
- Sostituzione del pericoloso con il MENO o il NON pericoloso
- Rispetto dei principi ergonomici
- Priorità delle misure di protezione collettiva
- Limitazione al minimo del numero degli esposti
- Uso limitato di agenti chimici
- Controllo sanitario dei lavoratori

Art. 15 D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Definizioni

Valutazione dei rischi (art. 2 c. 1 lett. q D.lgs. 81/08 e s.m.i.): 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

È l'adempimento fondamentale previsto dal D.Lgs. 81/2008, consiste nell'esame sistematico dei processi produttivi aziendali individuando e valutando i rischi ad esso connessi, sia di tipo tecnologico (macchine, impianti) sia di tipo sanitario che organizzativo.

- individuare i pericoli (fattori di rischio);
- individuare le persone potenzialmente esposte;
- valutare (stimare) i rischi;
- individuare i possibili effetti sulle persone;
- individuare soluzioni per eliminare o ridurre i rischi a un livello accettabile.

Definizioni

Condizione in cui il rischio o la probabilità che avvenga un incidente è talmente basso da essere accettato da gran parte della collettività.

Sicurezza = PREVENZIONE

Sicurezza = PROTEZIONE

Definizioni

Prevenzione (art. 2 c. 1 lett. n D.lgs. 81/08 e s.m.i.): 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.

Protezione: Insieme di misure e dispositivi, collettivi o individuali, idonei a ridurre l'esposizione al rischio.

Un pò di storia

PRINCIPI BASE

- COSTITUZIONE
- CODICE CIVILE
- CODICE PENALE

COSTITUZIONE

- **Art. 2:** Riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come individuo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità
- **Art. 4:** La Repubblica riconosce il diritto al lavoro
- **Art. 32:** La Repubblica tutela la salute come diritto dell'individuo ed interesse della collettività
- **Art. 35:** La Repubblica tutela il lavoro
- **Art. 38:** I lavoratori hanno diritto di disporre di mezzi adeguati al soddisfacimento delle esigenze di vita in caso di infortunio e malattia

BASI COSTITUZIONALI

- **Dovere di solidarietà (art. 2)**
- **Diritto all'integrità psicofisica del lavoratore (art. 32)**
- **Tutela della sicurezza, libertà, dignità (art. 41)**

CODICE CIVILE

- **Art. 2087:** 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
- **Art. 2050:** Chiunque cagiona danno ad altri nello svolgimento di una attività pericolosa, per sua natura o per la natura dei mezzi adoperati, è tenuto al risarcimento, se non prova di avere adottato tutte le misure idonee a evitare il danno

CODICE PENALE

- **Art. 437:** Rimozione od omissione dolosa di cautela contro gli infortuni sul lavoro
- **Art. 451:** Omissioni colpose di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro
- **Art. 589:** Omicidio colposo
- **Art. 590:** Lesioni personali colpose

Perché si possa parlare di **reato colposo** occorre sempre che vi sia un'azione commessa con coscienza e volontà, ma che la conseguenza dannosa non sia voluta

colpa generica si ha in presenza di - o per *negligenza, imprudenza o imperizia*

colpa specifica si ha per inosservanza delle leggi, regolamenti, ordini o discipline

La colpa specifica



INOSSERVANZA DI REGOLE SCRITTE

Le norme sulla salute e sicurezza sul lavoro non costituiscono solo la fonte giuridica della eventuale sanzione in caso di inosservanza delle stesse

ma in caso di infortunio, rappresentano il parametro di valutazione del comportamento del soggetto per la determinazione della colpa in sede di accertamento delle responsabilità penali

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

REATI DI PERICOLO REATI DI DANNO

I reati di pericolo contenuti nelle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro sono tesi a prevenire gli infortuni.

I reati di danno previsti dal codice penale sono tesi a punire gli autori di infortuni e malattie professionali.

I reati di pericolo previsti dalla legislazione prevenzionistica (D.lgs. 81/08 e s.m.i.) sono reati contravvenzionali

I reati di danno (es. omicidio colposo e lesioni personali colpose artt. 589 e 590) consistono in veri e propri delitti.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Lesioni Concetti

Tab. 5 - Graduatoria delle lesioni personali ex art 582 e 583 C.P.

LESIONE LIEVISSIMA	Malattia/prognosi di durata non superiore a 20 giorni
LESIONE LIEVE	Malattia/prognosi di durata non superiore a 40 giorni
LESIONE GRAVE	Malattia/prognosi di durata superiore a 40 giorni ovvero - Incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni di durata superiore a 40 giorni - Pericolo di vita - Indebolimento permanente di un senso o di un organo
LESIONE GRAVISSIMA	Malattia certamente o probabilmente insanabile ovvero - Perdita di un senso - Perdita di un organo - Perdita di un arto o mutilazione che renda l'arto inservibile - Perdita della capacità di procreare - Permanente e grave difficoltà nella favella - Deformazione permanente o sfregio del viso

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Lesioni Perseguibilità

Tab. 6 - Rilevanza penale e riferimenti procedurali di perseguibilità delle lesioni personali

Lesione personale	Dolosa° *	Colposa° **	Colposa (derivante da fatti connessi con la violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro)
LIEVISSIMA	Si procede: *a querela di parte offesa in assenza di aggravanti *d'ufficio in presenza di aggravanti (ex art. 583 C.P.) *	Si procede a querela di parte offesa	Si procede: *a querela di parte offesa *d'ufficio se in presenza di altro reato così perseguibile (es artt. 437 e 451 C.P.)
LIEVE	Si procede d'ufficio*	Si procede a querela di parte offesa	Si procede: *a querela di parte offesa *d'ufficio se in presenza di altro reato così perseguibile (es artt. 437 e 451 C.P.)
GRAVE	Si procede d'ufficio*	Si procede a querela di parte offesa	Si procede d'ufficio*
GRAVISSIMA	Si procede d'ufficio*	Si procede a querela di parte offesa	Si procede d'ufficio*

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Anni '50

A seguito della legge delega 51/1955 vengono emanati numerosi D.P.R.

I tre pilastri dell'apparato normativo sono:

- **D.P.R. n. 547/55** (norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro)
- **D.P.R. n. 164/56** (regolamento per l'edilizia)
- **D.P.R. n. 303/56** (norme generali per l'igiene del lavoro)

Anni '90

D.Lgs. n. 277/91

Attuazione delle direttive n. 80/1107/CEE, n. 83/477/CEE, n. 86/188/CEE e n. 88/642/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro, a norma dell'art. 7 della Legge 30 luglio 1990, n. 212.

D.Lgs. n. 475/92

Attuazione della direttiva n. 89/686/CEE del Consiglio del 21/12/89, in materia di ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative ai dispositivi di protezione individuali.

D.Lgs. n. 626/94

Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

D.Lgs. n. 242/96

Modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 19/9/94 n. 626, recante attuazione di direttive Comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

D.Lgs. n. 493/96

Attuazione della direttiva 92/58/CEE concernente le prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o salute sul luogo di lavoro.

D.Lgs. n. 494/96 e s.m.i.

Attuazione della direttiva 92/57/CEE concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili.

D.Lgs. 626/94

Attuazione di una norma comunitaria - Direttiva quadro 89/391/CEE

Nuova concezione organizzativa e sistematica dell'azienda

- Principi base:
- PREVENZIONE
 - INTERVENTO PREVENTIVO - INFORMATIVO
 - SISTEMA DI SICUREZZA
 - SISTEMA DI PERSONE
 - VALUTAZIONE DEI RISCHI
 - INFORMAZIONE - FORMAZIONE

Decreto del 16 gennaio 1997

Individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Decreto n. 382 del 29 settembre 1998

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626, e successive modifiche ed integrazioni.

Decreto 2 maggio 2001

Criteri per l'individuazione e l'uso dei dispositivi di protezione individuale (DPI).

Anni 2000

D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 66
disposizioni riguardo gli agenti cancerogeni.

D.Lgs. 02 febbraio 2002 n. 25
disposizioni riguardo gli agenti chimici.

D.Lgs. 12 giugno 2003 n. 233
disposizioni riguardo le atmosfere esplosive.

D.Lgs. 04 agosto 1999 n. 359 e
D.Lgs. 08 luglio 2003 n. 235
disposizioni riguardo le attrezzature di lavoro.

Anni 2000

D.Lgs. 19 agosto 2005 n. 187
disposizioni riguardo le vibrazioni meccaniche.

D.Lgs. 10 aprile 2006 n. 195
Ulteriori disposizioni riguardo il rumore (sostituisce il titolo specifico del D.lgs. 277/91).

D.Lgs. 19 novembre 2007 n. 257
disposizioni riguardo i campi elettromagnetici.

Anni 2000

D.Lgs. 23 giugno 2003 n. 195
integra il D.Lgs. 626/94 riguardo le capacità ed i requisiti professionali per gli ASPP e RSPP.



La Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano emana il:

Provvedimento 26 gennaio 2006
stabilisce i requisiti professionali degli addetti e dei responsabili del servizio di prevenzione e protezione. (G.U. N. 37 del 14/2/2006)

Legge Delega 3 agosto 2007 n. 123

- Art.1 = Principi e direttive per riforma e riassetto della normativa
- Artt. 2-12 = Disposizioni precettive di modifica del quadro esistente per il coordinamento dell'attività di vigilanza

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

L. 123/07

Estensione soggettiva della normativa
 Applicazione della normativa a tutte le categorie di rischio
 Riordino della normativa
 Semplificazione di elementi formali in materia di sicurezza
 Apparato sanzionatorio più severo

Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia.

- Introduce il **DUVRI** (Documento Unico di Valutazione del Rischio di Interferenza).
- Stabilisce che nei contratti di somministrazione di appalto e subappalto devono essere specificatamente indicati i costi relativi alla sicurezza sul lavoro che non sono soggetti a ribasso.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

D.Lgs. 81/08

Unico Testo della Sicurezza e salute in ambiente di lavoro

IL T.U. è una normativa ricognitiva e/o integrativa del diritto vigente su di un determinato tema con la funzione di raccogliere tutte le disposizioni vigenti relative al tema che ne costituisce l'oggetto.

In particolare le disposizioni del D.Lgs. 81/08 intendono attuare quanto previsto nella Legge 123/07 per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

D.P.R. n. 547/55

D.P.R. n. 164/56

D.P.R. n. 303/56

D.Lgs. n. 277/91

D.Lgs. n. 626/94

D.Lgs. 493/96

D.Lgs. 494/96

D.Lgs. 187/05

D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008

Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

TITOLO	DESCRIZIONE	ARTICOLI	ALLEGATI
I	Principi comuni	1 + 61	I + III
II	Luoghi di lavoro	62 + 68	IV
III	Uso delle attrezzature di lavoro e DPI	69 + 87	V + IX
IV	Cantieri temporanei e mobili	88 + 160	X + XXIII
V	Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro	161 + 166	XXIV + XXXII
VI	Movimentazione manuale dei carichi	167 + 171	XXXIII
VII	Attrezzature munite di VDT	172 + 179	XXXIV
VIII	Agenti fisici (rumore, vibrazioni, elettrom.,...)	180 + 220	XXXV + XXXVII
IX	Sostanze pericolose (agenti cancerogeni, amianto)	221 + 265	XXXVIII + XLIII
X	Esposizione ad agenti biologici	266 + 286	XLIV + XLVIII
XI	Protezioni da atmosfere esplosive	287 + 297	XLIX + LI
XII	Disposizioni in materia penale e procedura penale	298 + 303	
XIII	Norme transitorie e finali	304 + 306	

L'IMPOSTAZIONE DEL SISTEMA

Con il T.U. si è passati dalla "tecnica" della sicurezza alla **GESTIONE DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE**, in vista del benessere organizzativo.

Si è, cioè, adottato un **APPROCCIO SISTEMICO** che considera tutti i fattori della produzione interagenti tra loro, ai fini di una gestione per obiettivi.

CAPISALDI:

- Ampliamento campo di applicazione delle disposizioni salute / sicurezza (artt. 2-3)
- Rafforzamento rappresentanze aziendali (artt.47-50)
- Aumento ore formazione (artt.36-37)
- Valorizzazione degli organismi paritetici (art.51)
- Semplificazione o eliminazione aspetto burocratico (art.53)

Successivamente

Il D.Lgs. n. 81/2008 è stato modificato da:

Legge 2 agosto 2008 n. 129

Legge 6 agosto 2008 n. 133

Legge 7 luglio 2008 n. 88

Legge 27 febbraio 2009 n. 14

D.Lgs. 3 agosto 2009 n. 106

D.Lgs.106/09 - Decreto Correttivo

- Introduzione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi
- Integrazione tra le attività del servizio sanitario nazionale ed INAIL
- Valorizzazione del ruolo degli enti bilaterali
- Miglioramento dell'efficacia dell'apparato sanzionatorio
- Reintroduzione della visita medica all'assunzione

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Quindi il nuovo riferimento normativo in materia di sicurezza diventa il

D.Lgs. n. 81/2008

modificato dal

D.Lgs. n. 106/2009

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Intervento riparatore Intervento preventivo Misure meno aspre Misure più aspre

← 626/94 123/07 81/08 106/09 →

Centro di interesse: macchine Centro di interesse: lavoratore

← →

VALORIZZAZIONE
PROTEZIONE
INTEGRITA' FISICA
PERSONALITA' MORALE
BENESSERE

} DEL LAVORATORE

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

L'EVOLUZIONE LEGISLATIVA

1955 → 1994 → 1996 → 2008

APPROCCIO "COMMAND E CONTROL" D.Lgs. 626/94 APPROCCIO "ORGANIZZATIVO E GESTIONALE" D.Lgs. 81/08

↓ ↓

SISTEMA RIGIDO **SISTEMA FLESSIBILE**

•Sistema prescrittivo, settoriale, poco orientato alla prevenzione e molto alla repressione
•Eccessiva frammentazione legislativa
•Rispetto formale alla conformità

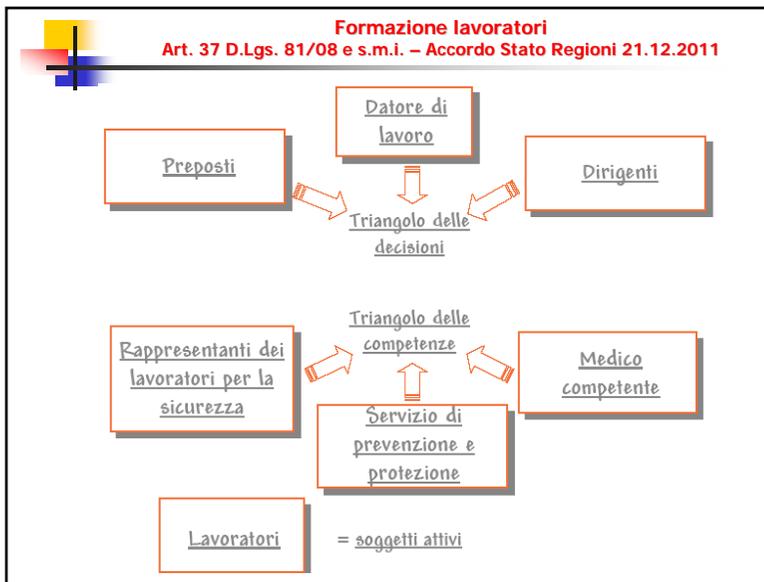
→

•Sistema orientato agli aspetti gestionali e organizzativi e alla prevenzione
•Nuovi istituti relazionali e definizione di ruoli e responsabilità di nuovi soggetti.
•Rispetto sostanziale delle misure di prevenzione e protezione

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

GLI ATTORI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

- DATORE DI LAVORO
- LAVORATORE
- DIRIGENTE
- PREPOSTO
- R.S.P.P.
- R.L.S.
- MEDICO COMPETENTE
- Gestione emergenze:
 - Addetti alla lotta antincendio
 - Addetti al primo soccorso



Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Le Responsabilità

Datore di lavoro	Dirigente
Gestione (decisione e spesa)	Organizzazione
Organizzazione	Controllo
Controllo	Vigilanza
Vigilanza	Attuazione
Attuazione	
Preposto	Lavoratore
Controllo	Attuazione
Vigilanza	
Attuazione	

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

DATORE DI LAVORO

(art. 2 comma 1 lett. b d.lgs. 81/08)

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.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

DATORE DI LAVORO

(art. 2 comma 1 lett. b d.lgs. 81/08)

Primo garante dell'obbligo di sicurezza

Scopo: Neutralizzare i pericoli derivanti all'esercizio delle proprie attività che comportano dei rischi per i lavoratori

Adottare misure dettate dalla
Particolarità del lavoro
Esperienza
Tecnica

**MASSIMA SICUREZZA
TECNOLOGICAMENTE
FATTIBILE**

OBBLIGHI

Prevenzione tecnica ed organizzativa

Obbligo di fornire al lavoratore macchine ed utensili da lavoro alla luce delle nuove e migliori ricerche tecnologiche unito al dovere di controllo delle apparecchiature

ADEGUATA PREVENZIONE INFORMATIVA E FORMATIVA

Informazione e formazione dei lavoratori

PRETENDERE CHE I LAVORATORI ACQUISTINO LA MODERNA "FORMA MENTIS" ANTI-INFORTUNISTICA

Rispettare le norme anti-infortunistiche

CONTROLLO E VIGILANZA

Osservazione delle norme anti-infortunistiche

OBBLIGHI (art. 18)

SICUREZZA

Attua tutte le misure necessarie per prevenire malattie ed infortuni.

NOMINA DEL R.S.P.P. E DEL MEDICO COMPETENTE

AGGIORNAMENTO DELLE MISURE DI PREVENZIONE in relazione ai mutamenti organizzativi, produttivi, tecnologici.

RICHIEDERE L'OSSERVANZA AI SINGOLI LAVORATORI DELLE NORME VIGENTI IN MATERIA DI SICUREZZA ED IGIENE DEL LAVORO

FORNIRE AI LAVORATORI I NECESSARI ED IDONEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

VALUTAZIONE DEI RISCHI

art. 17 - obblighi del datore di lavoro non delegabili

- **valutazione dei rischi e conseguente elaborazione del documento**
(ammenda da 2.000 euro a 4.000 euro)
- **designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi**
(arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro)

DELEGA DI FUNZIONI (art. 16): ESPRESSA – UNIVOCA - SPECIFICA

Delegato: Persona idonea per competenze tecniche che abbia manifestato il proprio consenso

Delegante: Compito di vigilanza

DELEGA DI FUNZIONI (art. 16)

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

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

DELEGA DI FUNZIONI (art. 16)

Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

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

Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Strumento per individuare le misure di prevenzione e protezione al fine di eliminare o ridurre i rischi attraverso un'attività di:

- Valutazione
- Gestione
- Comunicazione

La valutazione dei rischi è un processo di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivanti da pericoli presenti sul luogo di lavoro.

Consiste in un esame sistematico di tutti gli aspetti dell'attività lavorativa, volto a stabilire:

- cosa può provocare lesioni o danni;
- se è possibile eliminare i pericoli e, in caso contrario,
- quali misure di prevenzione o di protezione sono o devono essere messe in atto per controllare i rischi.

La valutazione dei rischi è fondamentale per una gestione efficace della sicurezza e della salute, e può essere considerata la chiave di volta per limitare gli infortuni legati all'attività lavorativa e le malattie professionali.

Formazione lavoratori

Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

L'attività di valutazione viene divisa in aree /gruppi omogenei per una

Precisa Puntuale Mirata

analisi dei rischi.

Si censiscono

i Pericoli le Sorgenti le Mansioni
la Popolazione potenzialmente esposta

Si raccolgono le misure tecniche, organizzative e procedurali

Si stima il rischio (qualitativo e quantitativo) tenendo conto della storia infortunistica e dell'esperienza

Si individuano la soluzione per ridurre il rischio e le modalità per attuarla.

Si elabora il DVR

Formazione lavoratori

Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Valutazione dei rischi

La valutazione dei rischi, 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 e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Formazione lavoratori

Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Quando si svolge una valutazione dei rischi è indispensabile rispettare due principi:

- Strutturare la valutazione in maniera tale da garantire che tutti i rischi e i pericoli siano presi in considerazione (per esempio, non tralasciare attività secondarie, quali le pulizie, o attività *non routinarie*).
- Quando viene individuato un rischio, la prima cosa da stabilire è se è possibile eliminarlo.

Formazione lavoratori

Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Approccio alla valutazione dei rischi in cinque fasi
Per la maggior parte delle imprese è sufficiente un semplice approccio in cinque fasi:



Esistono altri metodi altrettanto validi nel caso di rischi e circostanze più complessi.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Fase 1: individuare i pericoli e le persone a rischio

Alcuni suggerimenti per identificare pericoli importanti:

- ispezionare il posto di lavoro e individuare ciò che può provocare danno;
- consultare i lavoratori e/o i loro rappresentanti sui problemi riscontrati sul luogo di lavoro;
- considerare i pericoli a lungo termine per la salute, come livelli elevati di rumore o l'esposizione a sostanze nocive, nonché i rischi meno ovvi o immediati;
- esaminare i registri aziendali degli infortuni e delle malattie;
- raccogliere informazioni da fonti diverse quali:
 - manuali di istruzioni o schede tecniche dei produttori e fornitori,
 - siti web dedicati alla sicurezza e alla salute sul lavoro,
 - documentazione relativa ai requisiti di legge e di altro genere applicabili al luogo di lavoro.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Uno strumento utile per identificare i pericoli:
la lista di controllo

N°	Pericolo: INCENDIO	SÌ	NO
1	Sono utilizzate sostanze ossidanti o infiammabili?		
2	Le sostanze ossidanti o infiammabili sono depositate in locali ventilati?		
3	Vi sono sorgenti di ignizione?		
4	Le zone a rischio di incendio sono adeguatamente segnalate?		
5	Sono disponibili piani di emergenza e di evacuazione?		
6	Esistono allarmi antincendio?		
7	Le vie di fuga sono segnalate?		

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Fase 1: individuare i pericoli e le persone a rischio

Per ciascun pericolo è importante conoscere:

- i gruppi o le categorie a rischio, per individuare il modo migliore di gestire tale rischio
- come questi gruppi o categorie interagiscono con i pericoli (es. per esposizione diretta o indiretta)
- il tipo di danno che potrebbero subire (es., quale infortunio o malattia).

Particolare attenzione dev'essere prestata alle categorie di lavoratori che possono essere maggiormente a rischio, es.:

- lavoratori con disabilità
- lavoratori giovani o anziani
- donne in gravidanza e madri in allattamento
- personale che non ha ricevuto una formazione o privo di esperienza (per esempio, neoassunti, lavoratori stagionali o provvisori).

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Fase 2: valutare e dare priorità ai rischi

Per stabilire la portata del rischio è bene considerare i seguenti fattori:

- il grado di probabilità che da un pericolo derivi un danno,
- la probabile gravità del danno,
- la frequenza (e il numero) dei rischi cui i lavoratori sono esposti.

Un processo di valutazione lineare, basato sul buon senso e che non richieda competenze specialistiche o tecniche complesse dovrebbe essere sufficiente:

- per le attività che comportano pericoli di lieve entità,
- per i luoghi di lavoro in cui i rischi sono ben noti o facilmente rilevabili ed è disponibile uno strumento di controllo.

In caso di pericoli o attività più complessi possono essere necessarie conoscenze specialistiche e il sostegno e la consulenza di professionisti.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Fase 3: decidere un'azione preventiva

Al momento di decidere un'azione preventiva e di protezione è bene valutare:

- se il rischio possa essere completamente eliminato;
- nel caso in cui ciò non sia possibile, in che modo ridurre o controllare i rischi per non compromettere la sicurezza e la salute delle persone esposte. Alcuni consigli:

- combattere i rischi alla fonte,
- adattare l'attività di lavoro al singolo lavoratore,
- adeguarsi al progresso tecnico e ai cambiamenti nell'informazione,
- sostituire i fattori di rischio con altri innocui o meno pericolosi,
- adottare misure di protezione collettive anziché individuali (da ritenere l'ultima *ratio*)
- istruire e formare adeguatamente i lavoratori.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Fase 4: intervenire

Mettere in atto misure di prevenzione e di protezione. Un'attuazione efficace implica l'elaborazione di un piano in cui siano specificati:

- le persone responsabili di attuare determinate misure
- le scadenze entro cui portare a termine le azioni previste
- i mezzi stanziati per mettere in atto le misure.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Fase 5: controllo e riesame

L'efficacia delle misure di prevenzione adottate deve essere monitorata.

La valutazione dovrebbe essere opportunamente riesaminata e rivista, in particolare:

- in caso di variazioni significative nell'organizzazione dell'azienda
- alla luce dei risultati di indagini concernenti un infortunio o un incidente
- se le misure preventive in atto sono insufficienti od obsolete
- per garantire che i risultati della valutazione dei rischi siano sempre pertinenti.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Registrare la valutazione

La valutazione dei rischi deve essere documentata. La registrazione può essere utilizzata per:

- trasmettere informazioni alle persone interessate
- verificare se sono state introdotte le misure necessarie
- fornire una prova alle autorità di vigilanza
- revisionare le misure in caso di mutamento delle circostanze

Registrare la valutazione

Si raccomanda, in particolare, di registrare almeno le seguenti informazioni:

- nome e funzione della o delle persone che effettuano l'esame,
- pericoli e rischi individuati,
- gruppi di lavoratori esposti a determinati rischi,
- una stima/valutazione dei rischi,
- misure di prevenzione e protezione necessarie,
- ragguagli sull'introduzione delle misure (persone incaricate e termini di scadenza),
- informazioni sul coinvolgimento dei lavoratori, e dei loro rappresentanti, nel processo di valutazione dei rischi.

Obblighi dei datori di lavoro

Il datore di lavoro deve:

- disporre una valutazione dei rischi;
- selezionare la o le persone addette alla valutazione, assicurandosi che dispongano delle necessarie competenze;
- valutare i rischi e adottare misure di protezione;
- consentire la partecipazione dei lavoratori nella valutazione dei rischi;
- consultare i lavoratori, o i loro rappresentanti, sull'organizzazione della valutazione dei rischi nonché le persone incaricate della valutazione e dell'attuazione delle misure preventive;
- essere in possesso di una valutazione dei rischi;
- registrare la valutazione dei rischi, in consultazione o con la partecipazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, mettendo il registro a disposizione di questi ultimi;
- garantire che tutte le persone a rischio siano informate sui pericoli o i danni cui potrebbero essere esposte e sulle relative misure di prevenzione adottate.

Diritti e doveri dei lavoratori

I lavoratori e/o i loro rappresentanti hanno il diritto/dovere di:

- essere consultati sugli accordi relativi all'organizzazione della valutazione dei rischi e sulla selezione delle persone incaricate di effettuarla;
- partecipare alla valutazione dei rischi;
- avvisare supervisor o datori di lavoro dei rischi riscontrati;
- riferire gli eventuali mutamenti sul luogo di lavoro;
- tenersi informati sui rischi per la sicurezza e salute e sulle misure necessarie per eliminare o ridurre tali rischi;
- chiedere al datore di lavoro di prendere misure adeguate e presentare proposte per ridurre qualsiasi rischio e/o eliminare le cause di pericolo;
- collaborare con i datori di lavoro a garanzia di un ambiente di lavoro sicuro;
- prendersi ragionevolmente cura della propria sicurezza e della propria salute nonché di quelle delle altre persone su cui possono ricadere gli effetti delle loro azioni.

D.V.R.

Il Documento di Valutazione dei Rischi deve contenere:

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di *semplicità, brevità e comprensibilità*, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione dei rischi;

D.V.R.

Il Documento di Valutazione dei Rischi deve contenere:

- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- e) l'indicazione del nominativo del Responsabile del S.P.P., del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;

D.V.R.

Il Documento di Valutazione dei Rischi deve contenere:

- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Valutazione dei Rischi

La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate.

Il DVR (e il DUVRI) devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.

LAVORATORE (art. 2 c. 1 lett. r D.lgs. 81/08 e s.m.i.)

Primo soggetto attivo dell'obbligo di prevenzione

LAVORATORE (art. 2 c. 1 lett. r D.lgs. 81/08 e s.m.i.)

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

Al lavoratore così definito è equiparato:

il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso;
l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549 del C.c.;
il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento;
l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, compresi i VDT limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione;
i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile;
il lavoratore socialmente utile.

OBBLIGHI del lavoratore

Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di Lavoro.

OBBLIGHI del lavoratore

- a) contribuire, insieme al Datore di Lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

OBBLIGHI del lavoratore

- d) segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei dispositivi, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- e) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) 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;

OBBLIGHI del lavoratore

- g) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;
- h) sottoporsi ai controlli sanitari previsti o comunque disposti dal Medico competente.

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.

Cosa è l'interferenza?

AUTORITA' PER LA VIGILANZA SUI CONTRATTI PUBBLICI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE DETERMINAZIONE 5 marzo 2008 - Sicurezza nell'esecuzione degli appalti relativi a servizi e forniture. Predisposizione del documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI) e determinazione dei costi della sicurezza. (Determinazione n. 3/2008).

AUTORITA' PER LA VIGILANZA SUI CONTRATTI PUBBLICI DI LAVORI,
SERVIZI E FORNITURE
DETERMINAZIONE 5 marzo 2008 -

Si parla di interferenza nella circostanza in cui si verifica un «contatto rischioso» tra il personale del committente e quello dell'appaltatore o tra il personale di imprese diverse che operano nella stessa sede aziendale con contratti differenti.

In linea di principio, occorre mettere in relazione i rischi presenti nei luoghi in cui verrà espletato il servizio o la fornitura con i rischi derivanti dall'esecuzione del contratto.



Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

ARTICOLO 26 - OBBLIGHI CONNESSI AI CONTRATTI D'APPALTO O D'OPERA O DI SOMMINISTRAZIONE

1. Il datore di lavoro, in caso di affidamento **di lavori, servizi e forniture** all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima **sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo:**



Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

ARTICOLO 26 - OBBLIGHI CONNESSI AI CONTRATTI D'APPALTO O D'OPERA O DI SOMMINISTRAZIONE

3. Il datore di lavoro committente, elabora un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze. Tale documento è allegato al contratto di appalto o di opera -

Nel campo di applicazione del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni, tale documento è redatto, ai fini dell'affidamento del contratto, dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto;



Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

ARTICOLO 26 - OBBLIGHI CONNESSI AI CONTRATTI D'APPALTO O D'OPERA O DI SOMMINISTRAZIONE

3-bis. Ferme restando le disposizioni di cui ai commi 1 e 2, l'obbligo di cui al comma 3 non si applica ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature, nonché ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore ai due giorni, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI.



Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

AUTORITA' PER LA VIGILANZA SUI CONTRATTI PUBBLICI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE
DETERMINAZIONE 5 marzo 2008 -

In assenza di interferenze non occorre redigere il DUVRI; tuttavia si ritiene necessario indicare nella documentazione di gara (bandi, inviti e richieste di offerta) che l'importo degli oneri della sicurezza e' pari a zero.

In tal modo, infatti, si rende noto che la valutazione dell'eventuale esistenza di interferenze e' stata comunque effettuata, anche se solo per escluderne l'esistenza.

Formazione lavoratori
 Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

AUTORITA' PER LA VIGILANZA SUI CONTRATTI PUBBLICI DI LAVORI,
 SERVIZI E FORNITURE
 DETERMINAZIONE 5 marzo 2008 -

Si possono considerare interferenti i seguenti rischi:

- derivanti da sovrapposizioni di più attività svolte da operatori di appaltatori diversi;
- immessi nel luogo di lavoro del committente dalle lavorazioni dell'appaltatore;
- esistenti nel luogo di lavoro del committente, ove e' previsto che debba operare l'appaltatore, ulteriori rispetto a quelli specifici dell'attività propria dell'appaltatore;
- derivanti da modalità di esecuzione particolari richieste esplicitamente dal committente (che comportino pericoli aggiuntivi rispetto a quelli specifici dell'attività appaltata).

Formazione lavoratori
 Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

“DETERMINAZIONE DELL'AUTORITÀ DI VIGILANZA SUI
 CONTRATTI PUBBLICI”
 5.3.2008

“Rischi in entrata”
 Rischi immessi nel luogo di lavoro del committente dalle lavorazioni dell'appaltatore;

“Rischi in uscita”
 Rischi specifici presenti nella normale attività del committente, non presenti normalmente nell'attività dell'appaltatore.

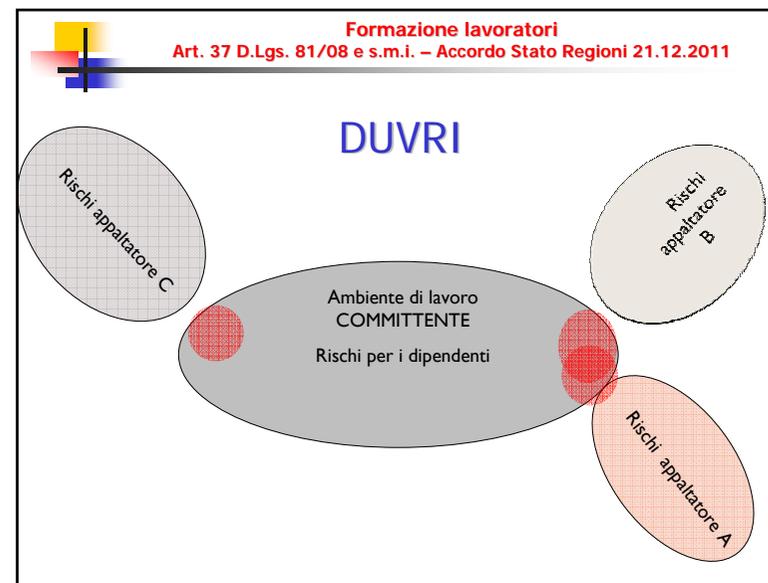
“Rischi da contiguità fisica e di spazio”
 Rischi derivati da sovrapposizioni di più attività svolte da diversi appaltatori;

“Rischi da commissione”
 Rischi derivanti da modalità di esecuzione particolari richieste esplicitamente dal committente (a differenza della ordinaria operatività dell'appaltatore)

Formazione lavoratori
 Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

AUTORITA' PER LA VIGILANZA SUI CONTRATTI PUBBLICI DI LAVORI,
 SERVIZI E FORNITURE
 DETERMINAZIONE 5 marzo 2008 -

la valutazione dei rischi da interferenza, in particolare negli edifici quali, a titolo esemplificativo, ospedali e scuole, deve avvenire con riferimento non solo al personale interno ed ai lavoratori delle imprese appaltatrici, ma **anche agli utenti** che a vario titolo possono essere presenti presso la struttura stessa quali i degenti, gli alunni ed anche il pubblico esterno.



Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

IN CASO DI APPALTI SUCCESSIVI ...

Con il contratto all'appaltatore A il DL committente consegna il DUVRI ediz. 0

The diagram consists of two overlapping ovals. The larger, grey oval on the left is labeled 'Ambiente di lavoro COMMITTENTE' and 'Rischi per i dipendenti'. The smaller, red oval on the right is labeled 'Rischi appaltatore A'. The overlapping area is shaded with a red grid pattern.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

IN CASO DI APPALTI SUCCESSIVI ...

Con il contratto all'appaltatore B il DL committente consegna il DUVRI ediz. 1 ad A e B

The diagram consists of three overlapping ovals. The central grey oval is labeled 'Ambiente di lavoro COMMITTENTE' and 'Rischi per i dipendenti'. To its right are two overlapping red ovals: the top one is labeled 'Rischi appaltatore B' and the bottom one is labeled 'Rischi appaltatore A'. The overlapping areas between the employer's environment and the contractors' risks are shaded with a red grid pattern.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

IN CASO DI APPALTI SUCCESSIVI ...

Con il contratto all'appaltatore C il DL committente consegna il DUVRI ediz. 2 ad A-B- C o solo a C ?

The diagram consists of four overlapping ovals. The central grey oval is labeled 'Ambiente di lavoro COMMITTENTE' and 'Rischi per i dipendenti'. Surrounding it are three overlapping red ovals: 'Rischi appaltatore C' on the left, 'Rischi appaltatore A' on the top right, and 'Rischi appaltatore B' on the bottom right. The overlapping areas between the employer's environment and the contractors' risks are shaded with a red grid pattern.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

CARATTERISTICHE DEL D.U.V.R.I.

Il D.U.V.R.I. deve:

- Essere **integrato** con il documento di valutazione dei rischi aziendali
- Essere **unico** per tutti gli appalti che comportano rischi tra loro interferenti;
- Essere **indipendente** dal documento di valutazione dei rischi aziendali
- Essere **finalizzato a gestire** i rischi interferenziali;

N.B. non si applica ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

Il Sistema sanzionatorio nel Testo Unico

APPARATO SANZIONATORIO

Il D.Lgs. 81/08 si caratterizza **per una totale rivisitazione ed un inasprimento dell'apparato sanzionatorio** nei confronti di tutti i soggetti di prevenzione aziendale.

Le pene sono **graduate** in relazione alla posizione dei soggetti responsabili ed alla gravità dell'infrazione.

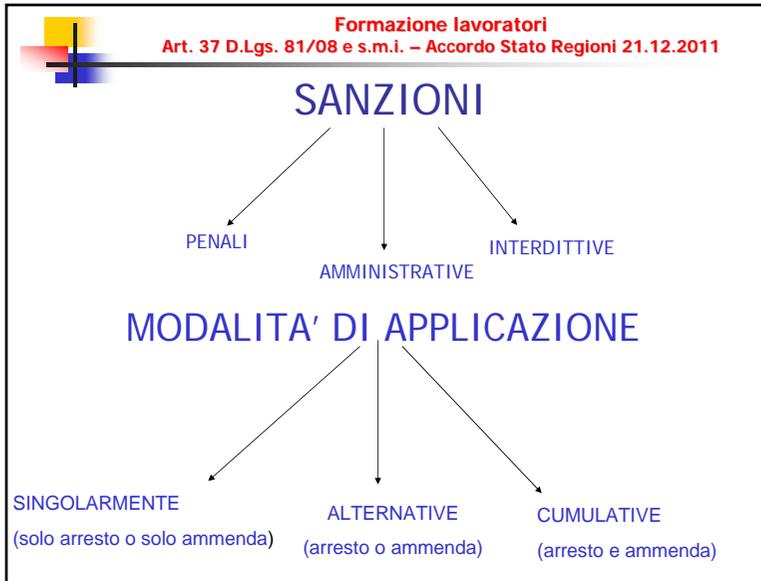
Modifica delle sanzioni

Le sanzioni, prima, erano inserite alla fine di ogni decreto, ora sono riportate al termine di ogni Titolo specifico.

Principio di specialità: quando uno stesso fatto è punito da una disposizione prevista dal Titolo I e da una o più disposizioni previste negli altri Titoli, si applica la disposizione speciale.

Se in seguito all'inosservanza degli obblighi di sicurezza si verificano eventi lesivi dell'incolumità dei lavoratori, quali morte o lesioni si applicano le norme generali vigenti in materia di delitti colposi contro la vita e l'incolumità individuale: art. 589 cod. pen. (*omicidio colposo*), art. 590 cod. pen. (*lesioni colpose*).

N.B. In entrambe le ipotesi di reato l'aver commesso il fatto a seguito della violazione di norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro **costituisce una circostanza aggravante che determina un aumento di pena.**



Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Disposizione (art. 10 DPR 520/55)

È l'istituto previsto per i casi in cui la norma di legge non contiene indicazioni precise di attuazione o lascia ad altro organo (tecnico, di vigilanza, ecc.) la disciplina di questi aspetti.

Nel caso della disposizione, pertanto, la violazione si concretizza con la sua inosservanza dopo che siano trascorsi i tempi concessi dall'organo di vigilanza per la regolarizzazione.

La disposizione resta attualmente in vigore con sanzione prevista dall'art. 11 del DLvo 758/94.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Potere di Disposizione (art. 302 bis)

Gli organi di vigilanza impartiscono disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi, laddove volontariamente adottate dal datore di lavoro e da questi espressamente richiamate in sede ispettiva, qualora ne riscontrino la non corretta adozione, e salvo che il fatto non costituisca reato.

Avverso le disposizioni è ammesso ricorso, entro trenta giorni, con eventuale richiesta di sospensione dell'esecutività dei provvedimenti, all'autorità gerarchicamente sovraordinata nell'ambito dei rispettivi organi di vigilanza, che decide il ricorso entro quindici giorni.

Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto.

L'autorità gerarchicamente sovraordinata è il dirigente della Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente.

- Formazione lavoratori**
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011
- ### Il sistema sanzionatorio del D.Lgs. 81/08
- Arresto o ammenda (pagamento pena pecuniaria)
 - Arresto
 - Ammenda (pagamento pena pecuniaria)
 - Sanzione amministrativa pecuniaria (violazione di una norma giuridica che costituisce illecito amministrativo).

Arresto/ammenda o sola ammenda

Le contravvenzioni sanzionate con questo dispositivo prevedono l'applicazione del D.Lgs. 758/94.

“Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro”.

Alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro previste dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i., nonché da altre disposizioni aventi forza di legge, per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda *ovvero la pena della sola ammenda*, si applicano le disposizioni in materia di prescrizione ed estinzione del reato di cui agli articoli 20, e seguenti, del Decreto Legislativo 19 dicembre 1994, n. 758.

PROCEDURA D.LGS.758/94 (per sanzioni con pena alternativa)



Prescrizione (artt. 19-25 D.Lgs. 758/94)

Trova applicazione nei casi di violazione punibile con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda (non applicabile per sanzioni amministrative).

La attuazione è riservata agli organi di vigilanza nello svolgimento delle funzioni di P.G, ed è disciplinata da precise modalità applicative:

1. obbligatorietà di dare comunicazione della violazione constatata al P.M.;
2. concessione di un termine per la regolarizzazione della violazione stessa (di norma: fino a 6 mesi);
3. verifica dell'adempimento (entro 60 giorni dalla scadenza dei termini concessi) ed irrogazione di una sanzione pecuniaria amministrativa;
4. comunicazione al P.M. dell'avvenuto adempimento ed estinzione del reato contravvenzionale.

Estinzione agevolata degli illeciti amministrativi a seguito di regolarizzazione

In tutti i casi di inosservanza degli obblighi puniti con sanzione pecuniaria amministrativa il trasgressore, al fine di estinguere l'illecito amministrativo, è ammesso al pagamento di una somma pari alla misura minima prevista dalla legge qualora provveda a regolarizzare la propria posizione non oltre il termine assegnato dall'organo di vigilanza mediante verbale di primo accesso ispettivo.

Solo arresto

Non è prevista l'applicazione del D.Lgs. 758/94: l'organo di vigilanza ha l'obbligo di trasmettere la notizia di reato all'autorità giudiziaria, senza l'obbligo giuridico di informare il contravventore

Contravvenzioni con sola pena dell'arresto (art. 302)

Per le contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto, il giudice può, su richiesta dell'imputato, sostituire la pena irrogata nel limite di dodici mesi con il pagamento di una somma determinata secondo i criteri di ragguglio (38 Euro/giorno) di cui all'articolo 135 del Codice Penale. La sostituzione può avvenire solo quando siano state eliminate tutte le fonti di rischio e le conseguenze dannose del reato. La somma non può essere comunque inferiore a euro 2.000.

Contravvenzioni con sola pena dell'arresto (art. 302)

La sostituzione non è consentita quando la violazione ha avuto un contributo causale nel verificarsi di un infortunio sul lavoro da cui sia derivata la morte ovvero una lesione personale che abbia comportato l'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un periodo superiore ai quaranta giorni.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Contravvenzioni con sola pena dell'arresto (art. 302)

Decorso un periodo di tre anni dal passaggio in giudicato della sentenza che ha operato la sostituzione senza che l'imputato abbia commesso ulteriori reati tra quelli previsti dal presente testo unico, ovvero i reati di cui all'articolo 589 c. 2 (omicidio colposo 2-7 anni) e 590, c. 3 (lesioni personali colpose) del Codice penale, limitatamente all'ipotesi di violazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, il reato si estingue.

Formazione lavoratori
Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Esercizio dei diritti della persona offesa (art. 61)

In caso di esercizio dell'azione penale per i delitti di omicidio colposo o di lesioni personali colpose, se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbia determinato una malattia professionale, il pubblico ministero ne dà immediata notizia all'INAIL ed all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, ai fini dell'eventuale costituzione di parte civile e dell'azione di regresso.

Le organizzazioni sindacali e le associazioni dei familiari delle vittime di infortuni sul lavoro hanno facoltà di esercitare i diritti e le facoltà della persona offesa.



PRINCIPALI SANZIONI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

OBBLIGHI	SANZIONI
DVR - Autocertificazioni	Ammenda 2000/ 4000 €
Analisi valutazione rischio (polveri,vibrazioni,...)	Ammenda 2000/4000 €
Nomina RSPP (interno e esterno)	Arresto 3/6 mesi o Ammenda 2500/6400 €
Fornire DPI	Arresto 2/4 mesi o Ammenda 1500/6000 €
Formazione lavoratori	Arresto 2/4 mesi o Ammenda 1200/5200 €
Informazione lavoratori	Arresto 4/8 mesi o Ammenda 1500/6000 €
Designazione addetti anti-incendio e primo soccorso	Arresto 2/4 mesi o Ammenda 750/4000 €
Informazione,Formazione,Addestramento addetti anti-incendio e primo soccorso	Arresto 2/4 mesi o Ammenda 750/4000 €
Nomina medico competente	Arresto 2/4 mesi o Ammenda 1500/6000 €
Effettuare riunione periodica per decidere i programmi di sicurezza(+ 15 lavoratori)	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 6600 €

PRINCIPALI SANZIONI A CARICO DEL LAVORATORE

INOSSERVANZE	SANZIONI
Mancate disposizioni ed istruzioni impartite dal datore di lavoro	Arresto fino ad 1 mese o Ammenda 200/600 €
Utilizzo scorretto delle attrezzature di lavoro	Arresto fino ad 1 mese o Ammenda 200/600 €
Utilizzo non appropriato dei DPI	Arresto fino ad 1 mese o Ammenda 200/600 €
Segnalazione non immediata di qualsiasi condizione di pericolo conosciuto	Arresto fino ad 1 mese o Ammenda 200/600 €
Rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi	Arresto fino ad 1 mese o Ammenda 200/600 €
Compiere di propria iniziativa operazione o manovre non competenti	Arresto fino ad 1 mese o Ammenda 200/600 €
Non partecipare ai programmi di formazione e addestramento	Arresto fino ad 1 mese o Ammenda 200/600 €
Non sottoporsi ai controlli sanitari previsti	Arresto fino ad 1 mese o Ammenda 200/600 €
Utilizzo attrezzature DPI (lavoratore autonomo)	Sanzione amministrativa pecuniaria 300/2000€

Formazione lavoratori

Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Principali sanzioni a carico del Medico Competente

INOSSERVANZE	SANZIONI
Mancata consegna al DL a fine incarico della documentazione sanitaria	Arresto fino a 1 mese o Ammenda 200/800€
Mancata Programmazione della Sorveglianza Sanitaria	Arresto fino a 2 mesi o Ammenda 300/1200 €
Mancata informazione ai lavoratori interessati dei risultati della sorveglianza sanitaria	Sanzione Amministrativa Pecuniaria 600/2000 €
Violazione dell'obbligo di collaborare con il DL alla Valutazione dei Rischi	Arresto fino a 3 mesi o Ammenda 400/1600€

Formazione lavoratori

Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Formazione lavoratori

Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

art. 9

- ISPESL Istituto Superiore Per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro – inglobato in INAIL
- INAIL Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro
- IPSEMA Istituto di Previdenza per il Settore Marittimo – inglobato in INAIL

esercitano le proprie attività, anche di consulenza, in una logica di sistema con il *Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali*, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

art. 9

Gli enti svolgono le seguenti attività:

- a) elaborazione e applicazione dei rispettivi piani triennali di attività;
- b) interazione, per i rispettivi ruoli e competenze, in logiche di conferenza permanente di servizio, per assicurare apporti conoscitivi al sistema di sostegno ai programmi di intervento in materia di sicurezza e salute sul lavoro, per verificare l'adeguatezza dei sistemi di prevenzione e assicurativi e per studiare e proporre soluzioni normative e tecniche atte a ridurre il fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali;

ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

art. 9

Gli enti svolgono le seguenti attività:

- c) consulenza alle aziende, in particolare alle medie, piccole e micro imprese, anche attraverso forme di sostegno tecnico e specialistico finalizzate sia al suggerimento dei più adatti mezzi, strumenti e metodi operativi, efficaci alla riduzione dei livelli di rischio in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia all'individuazione degli elementi di innovazione tecnologica in materia con finalità prevenzionali, raccordandosi con le altre istituzioni pubbliche operanti nel settore e con le parti sociali;

ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

art. 9

Gli enti svolgono le seguenti attività:

- d) progettazione ed erogazione di percorsi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro tenuto conto ed in conformità ai criteri e alle modalità elaborati ai sensi degli articoli 6 (commissione consultiva) e 11 (attività promozionali). *Le somme eventualmente riversate all'entrata del bilancio dello Stato a seguito di economie di gestione realizzate nell'esercizio finanziario sono riassegnate al pertinente capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali;*
- e) formazione per i responsabili e gli addetti ai servizi di prevenzione e protezione;

ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

art. 9

Gli enti svolgono le seguenti attività:

- f) promozione e divulgazione, della cultura della salute e della sicurezza del lavoro nei percorsi formativi scolastici, universitari e delle istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, previa stipula di apposite convenzioni con le istituzioni interessate;
- g) partecipazione, con funzioni consultive, al Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza del lavoro;

**ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

art. 9

Gli enti svolgono le seguenti attività:

- h) consulenza alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza del lavoro;
- i) elaborazione e raccolta e diffusione delle buone prassi;
- l) predisposizione delle linee guida;
- m) contributo al Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro.

**ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

art. 9

L'INAIL, quale gestore dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali:

- a) raccoglie e registra, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento;
- b) concorre, alla realizzazione di studi e ricerche sugli infortuni e sulle malattie correlate al lavoro, coordinandosi con il *Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali* e con l'ISPESL;
- c) partecipa alla elaborazione, formulando pareri e proposte, della normazione tecnica in materia;

**ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

art. 9

L'INAIL:

- d) eroga, previo trasferimento delle necessarie risorse da parte del *Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali*, le prestazioni del Fondo Legge 27-12-2006, n. 296.

In prima applicazione, le relative prestazioni sono fornite con riferimento agli infortuni verificatisi a far data dal 01-01-07.

**ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

art. 9

L'INAIL:

- d-bis) può erogare prestazioni di assistenza sanitaria riabilitativa non ospedaliera, previo accordo quadro stipulato in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, su proposta del *Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali*, di concerto con il *Ministero dell'economia e delle finanze*, sentito l'INAIL, che definisca le modalità di erogazione delle prestazioni da parte dell'INAIL, senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica.

**ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

art. 9

L'ISPESL **era** ente di diritto pubblico, nel settore della ricerca, dotato di autonomia scientifica, organizzativa, patrimoniale, gestionale e tecnica.

L'ISPESL **era** organo tecnico-scientifico del Servizio sanitario nazionale di ricerca, sperimentazione, controllo, consulenza, assistenza, alta formazione, informazione e documentazione in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, sicurezza sul lavoro e di promozione e tutela della salute negli ambienti di vita e di lavoro, del quale si avvalgono gli organi centrali dello Stato preposti ai settori della salute, dell'ambiente, del lavoro e della produzione e le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

**ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

La legge 30 luglio 2010, n. 122 di conversione con modificazioni del D.L. 78/2010, prevede l'attribuzione all'INAIL delle funzioni già svolte dall'ISPESL.

**ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

art. 9

L'ex ISPESL, avvalendosi delle proprie strutture centrali e territoriali:

- a) svolge e promuove programmi di studio e ricerca scientifica e programmi di interesse nazionale nel campo della prevenzione degli infortuni, e delle malattie professionali, della sicurezza sul lavoro e della promozione e tutela della salute negli ambienti di vita e di lavoro;
- b) interviene nelle materie di competenza, su richiesta degli organi centrali dello Stato e delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, nell'ambito dei controlli che richiedono un'elevata competenza scientifica.
Esegue, accedendo nei luoghi di lavoro, accertamenti e indagini in materia di salute e sicurezza del lavoro.

**ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

art. 9

L'ex ISPESL, avvalendosi delle proprie strutture centrali e territoriali:

- c) è organo tecnico-scientifico delle Autorità nazionali preposte alla sorveglianza del mercato ai fini del controllo della conformità ai requisiti di sicurezza e salute di prodotti messi a disposizione dei lavoratori;
- d) svolge attività di organismo notificato per attestazioni di conformità relative alle Direttive per le quali non svolge compiti relativi alla sorveglianza del mercato;
- e) è titolare di prime verifiche e verifiche di primo impianto di attrezzature di lavoro sottoposte a tale regime;
- f) fornisce consulenza al *Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali*, agli altri Ministeri e alle Regioni e alle Province autonome in materia salute e sicurezza del lavoro;

**ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

art. 9

L'ex ISPEL, avvalendosi delle proprie strutture centrali e territoriali:

- g) fornisce assistenza al *Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali* e alle Regioni e alle Province autonome per l'elaborazione del Piano sanitario nazionale, dei piani sanitari regionali e dei piani nazionali e regionali della prevenzione, per il monitoraggio delle azioni poste in essere nel campo salute e sicurezza del lavoro e per la verifica del raggiungimento dei livelli essenziali di assistenza in materia;
- h) supporta il Servizio sanitario nazionale, fornendo informazioni, formazione, consulenza e assistenza alle strutture operative per la promozione della salute, prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro;

**ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

art. 9

L'ex ISPEL, avvalendosi delle proprie strutture centrali e territoriali:

- i) può svolgere, congiuntamente ai servizi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro delle ASL, l'attività di vigilanza sulle strutture sanitarie del Servizio sanitario nazionale;
- l) effettua il raccordo e la divulgazione dei risultati derivanti dalle attività di prevenzione nei luoghi di lavoro svolta dalle strutture del

**ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

art. 9

- n) assicura la standardizzazione tecnico-scientifica delle metodiche e delle procedure per la valutazione e la gestione dei rischi e per l'accertamento dello stato di salute dei lavoratori in relazione a specifiche condizioni di rischio e contribuisce alla definizione dei limiti di esposizione;
- o) diffonde, previa istruttoria tecnica, le buone prassi;
- p) coordina il network nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in qualità di focal point italiano nel network informativo dell'Agenzia europea per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- q) supporta l'attività di monitoraggio del *Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali* sulla applicazione dei livelli essenziali di assistenza relativi alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

**ENTI PUBBLICI AVENTI COMPITI IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

art. 9

L'IPSEMA era ente gestore dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali del settore marittimo.

La legge 30 luglio 2010, n. 122 di conversione con modificazioni del D.L.78/2010, prevede l'attribuzione all'INAIL delle funzioni già svolte dall'IPSEMA.

VIGILANZA (art. 13)

La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla **Azienda Sanitaria Locale** competente per territorio e, per quanto di specifica competenza, dal **Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco**, nonché per il settore minerario, fino all'effettiva attuazione del trasferimento di competenze da adottarsi ai sensi del Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e s.m., **dal Ministero dello sviluppo economico**, e per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali dalle **Regioni e Province autonome** di Trento e di Bolzano.

VIGILANZA (art. 13)

Nei luoghi di lavoro delle Forze armate, delle Forze di polizia e dei vigili del fuoco la vigilanza sulla applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è svolta esclusivamente dai servizi sanitari e tecnici istituiti presso le predette amministrazioni.

Personale ispettivo del Ministero *del lavoro, della salute e delle politiche sociali*, esercita l'attività di vigilanza su:

VIGILANZA DPL (art. 13)

- a) attività nel settore delle costruzioni edili o di genio civile e più in particolare lavori di costruzione manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione e risanamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura e in cemento armato, opere stradali, ferroviarie, idrauliche, scavi, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati; lavori in sotterraneo e gallerie, anche comportanti l'impiego di esplosivi;
- b) lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei;

VIGILANZA DPL (art. 13)

- c) ulteriori attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, individuate con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta *del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali*, e, adottato sentito il Comitato e previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, in relazione alle quali il personale ispettivo del *Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali* svolge attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, informandone preventivamente il servizio di prevenzione e sicurezza dell'Azienda Sanitaria Locale competente per territorio.

VIGILANZA DPL (art. 13)

Il personale delle pubbliche amministrazioni, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di consulenza.

L'importo delle somme che l'ASL, in qualità di organo di vigilanza, ammette a pagare in sede amministrativa ai sensi dell'articolo 21, comma 2, primo periodo, del Decreto Legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, integra l'apposito capitolo regionale per finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro svolta dai dipartimenti di prevenzione delle AA.SS.LL.

Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

(art. 14)

Al fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare, gli organi di vigilanza, possono adottare provvedimenti di sospensione in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni quando riscontrano l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, nonché in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

*Le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro che costituiscono il presupposto per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale sono quelle individuate nell'**Allegato I**.*

Allegato I

Violazioni che espongono a rischi di carattere generale

Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi;
Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed Evacuazione;
Mancata formazione ed addestramento;
Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile;
Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS);

Violazioni che espongono al rischio di caduta dall'alto

Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto;
Mancanza di protezioni verso il vuoto.

Violazioni che espongono al rischio di seppellimento

Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno.

Allegato I

Violazioni che espongono al rischio di elettrocuzione

Lavori in prossimità di linee elettriche *in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi;*

Presenza di conduttori nudi in tensione *in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi;*

Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale).

Violazioni che espongono al rischio d'amianto

Mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione ad amianto

Si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione oggetto di prescrizione dell'organo di vigilanza ottemperata dal contravventore o di una violazione accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto commette più violazioni della stessa indole.

Si considerano della stessa indole le violazioni della medesima disposizione e quelle di disposizioni diverse individuate nell'Allegato I.

L'adozione del provvedimento di sospensione è comunicata all'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture di cui all'articolo 6 del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, ed al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, per gli aspetti di rispettiva competenza, al fine dell'adozione, da parte del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, di un provvedimento interdittivo alla contrattazione con le pubbliche amministrazioni ed alla partecipazione a gare pubbliche.

La durata del provvedimento è variabile in funzione della gravità della violazione e della reiterazione del reato.

Le disposizioni si applicano anche nel caso di lavori in ambito di cantieri edili.

Limitatamente alla sospensione dell'attività di impresa, all'accertamento delle violazioni in materia di prevenzione incendi provvede il Comando Provinciale dei Vigili del Fuoco territorialmente competente.

Ove gli organi di vigilanza o le altre amministrazioni pubbliche rilevino possibili violazioni in materia di prevenzione incendi, ne danno segnalazione al competente Comando provinciale dei Vigili del Fuoco, il quale procede ai sensi delle disposizioni del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, e di cui al comma 2.

È condizione per la revoca del provvedimento da parte dell'organo di vigilanza del *Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali (e/o della ASL)*:

- a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) il pagamento di una somma aggiuntiva rispetto a quelle di APPLICAZIONE DELLE SANZIONI PENALI, CIVILI ED AMMINISTRATIVE pari a 1.500 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e a 2.500 euro nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.



Formazione lavoratori

Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

L'importo delle somme aggiuntive integra il Fondo ed il capitolo regionale per l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro.

Avverso i provvedimenti di sospensione di cui ai commi 1 e 2 è ammesso ricorso, entro 30 giorni, rispettivamente, alla Direzione Regionale del lavoro territorialmente competente e al Presidente della Giunta regionale, i quali si pronunciano nel termine di 15 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale ultimo termine il provvedimento di sospensione perde efficacia.

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l'arresto fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.



Formazione lavoratori

Art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. – Accordo Stato Regioni 21.12.2011

Il provvedimento di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare non si applica nel caso in cui il lavoratore irregolare risulti l'unico occupato dall'impresa.

In ogni caso di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare gli effetti della sospensione possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi.