

Formazione di Base:

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



FIRSTCONSULTING
Your Training Experience

PERCHE' SIAMO QUI

- **D. Lgs. n. 81/2008 – art. 37 (Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti)**
- 1. 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.

- 2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 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 Decreto Legislativo.
- **Accordo Stato – Regioni e province autonome del 21/12/2011 – art. 4**

Formazione Generale

Con riferimento alla lettera a) del comma 1 dell'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/08, la durata del modulo generale non deve essere inferiore alle 4 ore, e deve essere dedicata alla presentazione dei concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Contenuti:

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

Durata Minima:

- 4 ore per tutti i settori.



CULTURA DELLA SICUREZZA

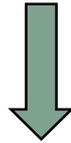
- Il termine “cultura della Sicurezza” è comparso per la prima volta in relazione alla fuoriuscita di materiale radioattivo dalla centrale nucleare di Chernobyl del 1986.

Una definizione di cultura della sicurezza:

“un sistema di valori condivisi e coerenti con gli obiettivi generali tra individuo e organizzazione“ (Carlesi 1995).



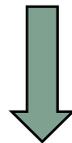
- Si è sviluppato a livello della Unione Europea un significativo corpus legislativo in materia di sicurezza sul lavoro



- impostazione globale degli argomenti in relazione alle veloci trasformazioni che interessano il mondo del lavoro ed i rischi connessi

OBIETTIVO

ambiente lavorativo sano e sicuro



CONVINZIONI LIMITANTI

LA SICUREZZA

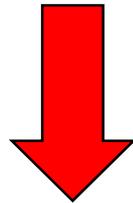
- La sicurezza sul lavoro è un costo.
- La sicurezza sul lavoro è un impedimento all'attività lavorativa.
- I corsi di formazione sulla sicurezza sono terribilmente noiosi.
- Non posso applicare quasi nulla degli argomenti trattati.
- Belle parole, bei concetti ma la mia realtà è un'altra.



- Se applico le regole di sicurezza non lavoro più.
- È inutile dire le cose a me, bisogna dirle a chi comanda.
- L'ho sempre fatto a modo mio, non è mai successo nulla.
- Siamo obbligati per legge.



- La sicurezza non è compito mio.
- La prevenzione è poco motivante perché comporta un disagio/sforzo/investimento immediato e costante al fine di evitare un danno futuro e incerto.



Sono necessarie ristrutturazioni di contesto e di contenuto.



I COSTI DIRETTI DELLA NON SICUREZZA

Prima di tutto **il danno alla persona!**

La letteratura manageriale ci mostra che una gestione poco responsabile della sicurezza si ripercuote su:

- Le vendite e l'export.
- Il clima interno.
- Diminuzione della redditività.
- Aumento premio INAIL.
- Sostituzione dell'infortunato.
- Rapporti con l'autorità.



I COSTI INDIRETTI DELLA NON SICUREZZA

La letteratura manageriale ci mostra anche:

- Tempo lavoro perso dall'infortunato.
- Tempo perso dai lavoratori del reparto.
- Perdita di efficienza per la rottura del team.
- Costi di formazione per il rimpiazzo.
- Fallimento nel rispetto delle scadenze.
- Reputazione.
- Clima interno psicologico.



ELEMENTI FONDAMENTALI PER RAFFORZARE LA CULTURA DELLA SICUREZZA

1. cultura della prevenzione
2. legislazione
3. dialogo sociale
4. innovazione tecnologica
5. individuazione di “buone pratiche”
6. responsabilità sociale delle imprese
7. incentivi economici
8. partecipazione attiva dei vari soggetti operanti nel campo della salute e della sicurezza.



- Per indirizzare le aziende verso la costituzione di un sistema di gestione di salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) bisogna far intuire:
 - A) la convenienza di un adeguato impegno sugli standard della sicurezza
 - B) la necessità di affrontare i temi della salute e sicurezza nella gestione complessiva aziendale, né più né meno, come la qualità e l'ambiente.



Basi per un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL)

Processi fondamentali

- Valutazione dei rischi
- Informazione, comunicazione
- Partecipazione
- Formazione
- Sorveglianza sanitaria



OBIETTIVO DI LUNGO TERMINE

- Tutte le aziende, anche e soprattutto le microimprese (in cui non è possibile adottare dei veri sistemi di gestione formalizzati), abbiano un'adeguata cultura della sicurezza.



ANALISI CONDOTTA DALL'ISPESL

(Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del lavoro)
(dati riferiti al periodo 2001 -2004)

TABELLA 4.1 - Settore economico

	n. addetti		Totale
	fino a 50 addetti	sopra i 50 addetti	
Alberghi e ristoranti	11,7%	5,0%	8,5%
Commercio e riparazione di auto e di moto, distribuzione di carburanti	13,0%	10,6%	11,8%
Costruzioni	28,2%	15,3%	21,9%
Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	2,7%	1,8%	2,3%
Fabbricazione di autoveicoli e rimorchi	3,5%	4,5%	4,0%
Fabbricazione di mobili e altre industrie manifatturiere	2,5%	3,2%	2,8%
Fabbricazione di prodotti chimici e fibre sintetiche	3,5%	7,9%	5,6%
Fabbricazione e lavorazione di prodotti in metallo	15,0%	23,5%	19,1%
Industrie alimentari e delle bevande	5,2%	13,2%	9,1%
Informatica e attività connesse	3,2%	3,2%	3,2%
Produzione di metalli e loro leghe	2,2%	4,5%	3,3%
Raccolta, depurazione e distribuzione d'acqua	—	0,8%	0,4%
Silvicoltura e utilizzazione delle foreste	2,5%	0,5%	1,5%
Smaltimento di rifiuti solidi, acque di scarico, ecc.	—	0,5%	0,3%
Trasporti aerei	0,2%	—	0,1%
Trasporti marittimi e per vie d'acqua	0,2%	0,3%	0,3%
Trasporti terrestri e condotte	6,2%	5,3%	5,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%



TABELLA 4.3 - Certificazioni (obbligatorie e non obbligatorie)

	n. addetti		Totale
	fino a 50 addetti	sopra i 50 addetti	
Nessuna certificazione	47,0%	9,7%	28,6%
Nessuna certificazione, ma in corso iter per ottenerne una	2,1%	3,2%	2,6%
Qualche certificazione	50,9%	87,1%	68,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

TABELLA 4.4 - Contributo umano nel processo produttivo

	n. addetti		Totale
	fino a 50 addetti	sopra i 50 addetti	
0% - 20%	5,9%	8,2%	7,0%
21% - 35%	9,0%	12,3%	10,6%
36% - 50%	13,1%	22,2%	17,5%
51% - 65%	18,6%	18,9%	18,7%
65% - 80%	25,3%	16,2%	20,8%
81% -100%	28,1%	22,2%	25,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

TABELLA 4.5 - Effettuazione valutazione rischi

	n. addetti		Totale
	fino a 50 addetti	sopra i 50 addetti	
No	75%	1,3%	4,5%
Non so	0,5%	0,5%	0,5%
Si	88,5%	93,4%	90,9%
Non indicato	3,5%	4,7%	4,1%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

TABELLA 4.6 - Esistenza del documento di valutazione dei rischi

	n. addetti		Totale
	fino a 50 addetti	sopra i 50 addetti	
No	10,7%	2,1%	6,5%
Non so	0,2%	0,3%	0,3%
Si	84,5%	92,6%	88,5%
Non indicato	4,5%	5,0%	4,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%



TABELLA 4.7 - Esistenza del RSPP

	n. addetti		Totale
	fino a 50 addetti	sopra i 50 addetti	
No	5,7%	1,1%	3,5%
Non so	0,7%	—	0,4%
Si	89,5%	94,5%	91,9%
Non indicato	4,0%	4,5%	4,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

TABELLA 4.8 - Esistenza di medico competente

	n. addetti		Totale
	fino a 50 addetti	sopra i 50 addetti	
No	19,7%	2,1%	11,2%
Non so	0,2%	—	0,1%
Si	77,1%	93,7%	85,1%
Non indicato	3,0%	4,2%	3,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%



TABELLA 4.11 - Esistenza di documentazione su piani di emergenza

	n. addetti		Totale
	fino a 50 addetti	sopra i 50 addetti	
No	33,9%	7,4%	21,0%
Si	66,1%	92,6%	79,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

TABELLA 4.12 - Esistenza di documentazione su procedure di lavoro in sicurezza

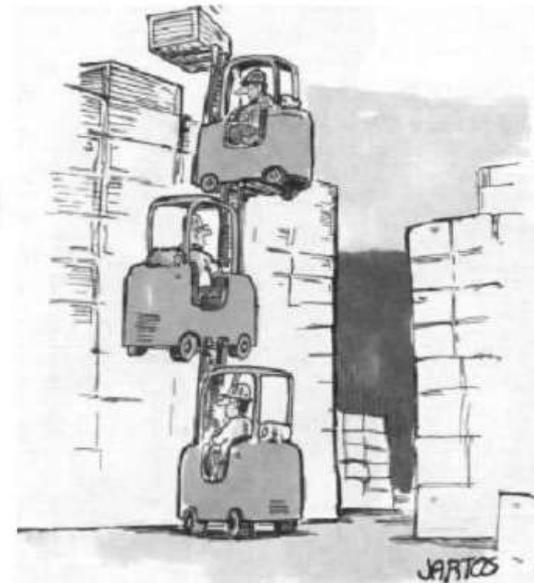
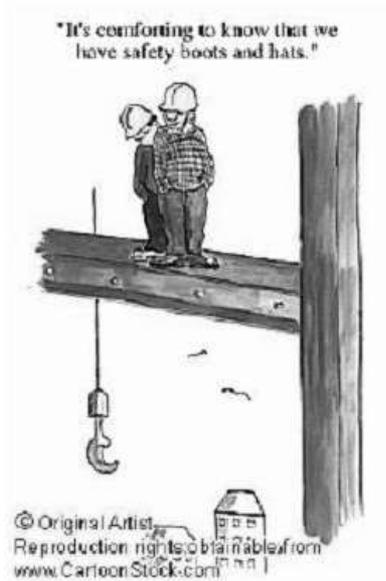
	n. addetti		Totale
	fino a 50 addetti	sopra i 50 addetti	
No	44,6%	20,8%	33,1%
Si	55,4%	79,2%	66,9%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

TABELLA 4.19 - Contributo dei lavoratori per individuare o risolvere problemi di rischio

	n. addetti		Totale
	fino a 50 addetti	sopra i 50 addetti	
No	18,5%	7,7%	13,2%
Si, saltuariamente	42,1%	42,0%	42,1%
Si, continuamente	33,9%	44,6%	39,1%
Non indicato	5,5%	5,8%	5,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

COS'E' LA SICUREZZA?

Per sicurezza (dal latino "sine cura": senza preoccupazione) deve intendersi la **condizione di assenza di rischio**, cioè assenza di possibili eventi negativi.



COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Art. 32

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

Art. 35

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.

Art. 41

L'iniziativa economica privata è libera.

Non può svolgersi in contrasto con la utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

NORME DEL CODICE PENALE

Art. 437 Codice Penale

Rimozione od omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro.

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

Art. 451 Codice Penale

Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro.

Chiunque per colpa, omette di collocare ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati

all'estinzione di un incendio o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro, è punito con la

reclusione fino ad un anno o con la multa da 103,00 euro a 516,00 euro



NORME DEL CODICE CIVILE

Art. 2050 Codice Civile

Responsabilità per l'esercizio di attività pericolose.

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

La giurisprudenza ha precisato che, fra le attività pericolose, rientrano quelle cui si applica la disciplina per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Art. 2087 Codice Civile

Tutela delle condizioni di lavoro.

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

Dottrina e giurisprudenza hanno chiarito che il termine imprenditore equivale a quello di datore di lavoro, indipendentemente dall'attività dell'impresa.



LA NORMATIVA “IN SICUREZZA”

- Sicurezza nei luoghi di lavoro: D.Lgs. 626/1994
- Sicurezza nei cantieri edili: D.Lgs. 494/1996
- Rischi derivanti dal lavoro in altezza: D.Lgs. 235/03
- Regolamentazione del pronto soccorso aziendale: D.Lgs. 388/03
- Rischi da vibrazioni: D.Lgs. 187/05
- Rischi derivanti da attività rumorose: D.Lgs. 195/06

Per dare omogeneità al settore, nel 2007 con la Legge 123 il Parlamento ha delegato al Governo il compito di riorganizzare e rendere più efficace la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, attraverso la approvazione di un nuovo Decreto Legislativo.

Il 9 aprile 2008 è stato approvato dal Governo il Decreto Legislativo n. 81, che riordina e ridefinisce in un unico testo gran parte della normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro.



TESTO UNICO SULLA SICUREZZA

D. Lgs. 81/2008 del 09/04/2008 coordinato con il D.Lgs. 106/2009 del 02/08/2009

si pone come obiettivo prioritario il miglioramento della qualità e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le vecchie norme degli anni '50, i DPR 547/164/303 vengono abrogati, così come il D.Lgs. 626/94.

E' composto da 306 articoli (suddivisi in 13 titoli) e da 51 allegati tecnici.



SCHEMA RIASSUNTIVO DEI TITOLI

TITOLO II
LUOGHI DI LAVORO

TITOLO III
USO DELLE ATTREZZATURE DI
LAVORO E DEI DISPOSITIVI DI
PROTEZIONE INDIVIDUALE

TITOLO IV
CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI

TITOLO XIII
NORME TRANSITORIE E FINALI

TITOLO V
SEGNALETICA DI SALUTE E
SICUREZZA SUL LAVORO

TITOLO XII
DISPOSIZIONI IN MATERIA PENALE E
DI PROCEDURA PENALE

TITOLO I
PRINCIPI COMUNI

TITOLO VI
MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI
CARICHI

TITOLO XI
PROTEZIONE DA ATMOSFERE
ESPLOSIVE

TITOLO VII
ATTREZZATURE MUNITE DI
VIDEOTERMINALI

TITOLO X
ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI

TITOLO IX
SOSTANZE PERICOLOSE

TITOLO VIII
AGENTI FISICI

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il decreto legislativo **si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio.** Oltre che a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, ovvero a :

- **prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro**
- **distacco del lavoratore** fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato
- **lavoratori a progetto**



- **lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio**
- **tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico**

Nei confronti dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile si applicano le disposizioni di cui agli articoli 21 e 26 del D.Lgs. 81/2008.

ASPETTI DISCIPLINATI DAL D.LGS 81/08

- Fornisce disposizioni generali in materia di **sicurezza e igiene** del lavoro.
- Istituisce il **servizio di prevenzione e protezione** dai rischi.
- Dà disposizioni sui **luoghi di lavoro** e sull'uso di **impianti, macchine e attrezzature**.
- Fornisce norme per la prevenzione **incendi**, **l'evacuazione dei lavoratori e il primo soccorso**.



- Stabilisce la **sorveglianza sanitaria** (quando prevista).
- Rende obbligatoria la **consultazione** e la **partecipazione** dei lavoratori.
- Obbliga l'azienda alla **informazione** e **formazione** dei lavoratori.
- Contiene disposizioni riguardanti la pubblica amministrazione.
- Stabilisce le sanzioni riguardanti le inadempienze dei singoli obblighi.



MISURE GENERALI: TUTELA ART. 15

Il Decreto in esame è stato elaborato nel pieno rispetto delle finalità insite nelle direttive comunitarie in materia che si basano su una «**programmazione**» della **sicurezza** in azienda da realizzare tramite la **partecipazione di tutti i soggetti inseriti nell'organizzazione del lavoro**.

Le misure generali di tutela SSL che costituiscono il “cuore del provvedimento”, si basano:

- 1) identificazione e valutazione dei rischi.

- 2) Eliminazione dei rischi e, ove non sia possibile, la loro riduzione.
- 3) Sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o è meno pericoloso.
- 4) Sulla programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo delle misure di sicurezza.
- 5) Applicazione di provvedimenti “collettivi” di prevenzione e “protezione” piuttosto che individuali.



- 6) Limitare il numero dei lavoratori esposti ad un determinato rischio.
- 7) Controllo sanitario dei lavoratori.
- 8) Regolare manutenzione di ambienti, attrezzature e macchine.
- 9) Sulle misure da attuare in caso di emergenza, sull'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza.
- 10) Informazione, formazione e addestramento dei lavoratori.
- 11) Istruzioni adeguate ai lavoratori.

CAMPO DI APPLICAZIONE DIFFERENZE FRA IL D.Lgs 81/2008 e s.m.i. E D.lgs 626/1994

Il campo è più esteso, poiché:

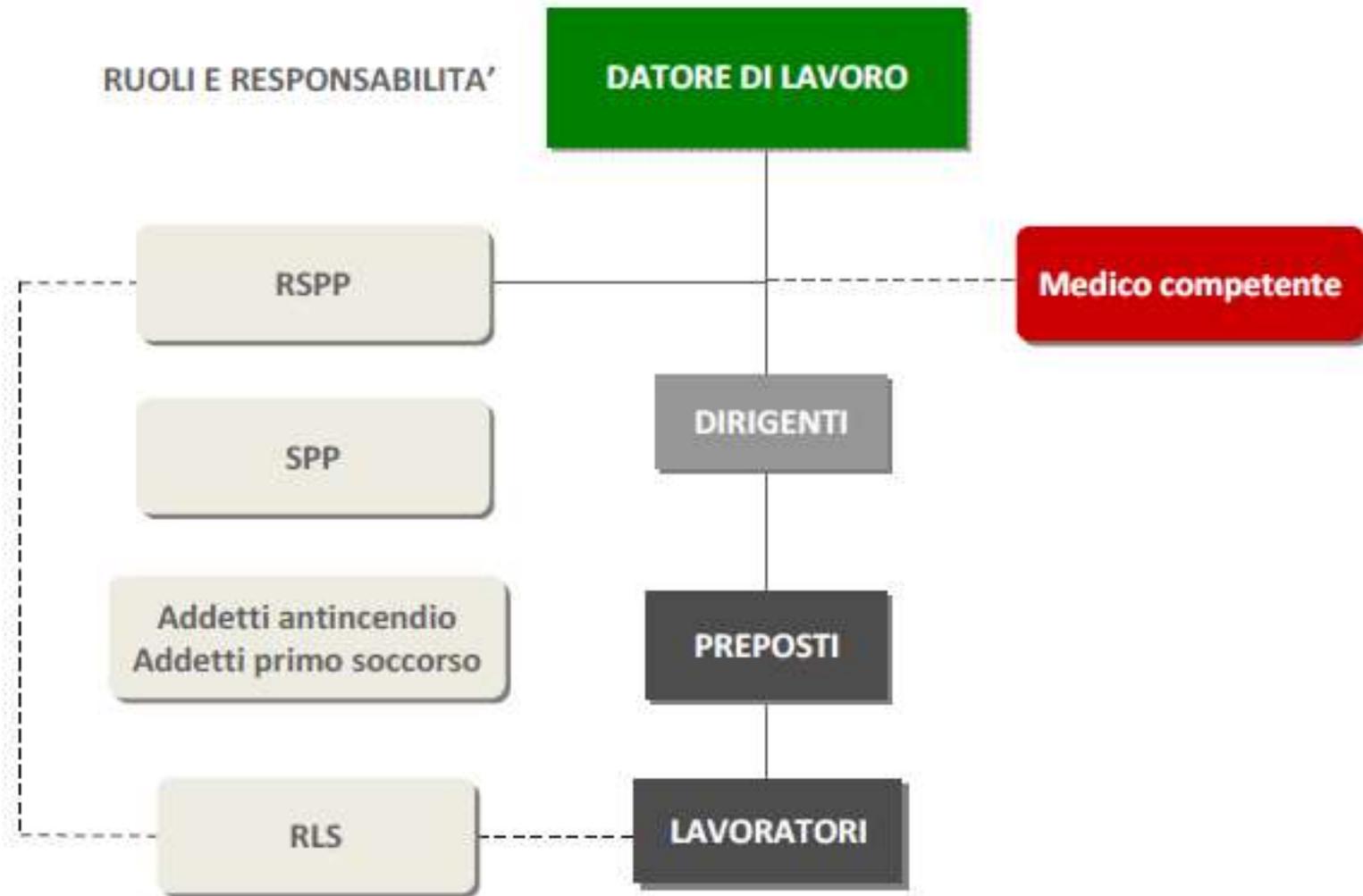
- a) obbliga le aziende ad una **valutazione “globale” dei rischi**.
- b) Definisce meglio i soggetti destinatari degli obblighi di sicurezza e i meccanismi di delega di funzioni.
- c) Aggiorna le disposizioni sull’adeguamento dei luoghi di lavoro.



- d) Stabilisce regole più ferree per l'archiviazione della documentazione relativa alla tutela dei lavoratori.
- e) Inasprisce le sanzioni per l'inosservanza degli obblighi.
- f) Migliora la regolamentazione di appalti e subappalti.
- g) Vengono coordinate le attività di vigilanza e stabiliti i ruoli e i compiti degli Istituti/Enti (es. INAIL, ISPESL, ASL, Ispettorato lavoro, ecc.).



ORGANIGRAMMA DELLA SICUREZZA



IL DATORE DI LAVORO

Definizione (Art. 2, c.1, lett. b)

E' il **soggetto titolare del rapporto di lavoro** con il lavoratore.

E' il **responsabile dell'unità operativa** in possesso di potere decisionale e di spesa.



Obblighi (Art. 18)

- Designa il responsabile e gli addetti del S.P.P.
- Nomina il medico competente.
- E' responsabile della valutazione dei rischi.
- Convoca almeno una volta l'anno la riunione periodica tra Dirigenti, RSPP, MC e RLS.
- Garantisce:
 - la salute e sicurezza dei propri dipendenti e di coloro che a qualsiasi titolo entrano in azienda;
 - la sicurezza degli impianti;
 - l'informazione, la formazione e l'addestramento;
 - l'osservanza delle norme in materia di sicurezza;
 - la fornitura di tutti i DPI.

SANZIONE: ammenda da 750 a 6000 euro e sanzione pecuniaria da 50 a 4500 euro (a seconda dei casi).



Obblighi non delegabili (Art. 17)

- La valutazione dei rischi e l'elaborazione del DVR.
SANZIONE: ammenda da 1000 a 4000 euro
(se il documento è adottato in assenza di alcuni elementi previsti dalla legge)
- La designazione del responsabile del servizio prevenzione e protezione dai rischi.
SANZIONE: arresto da tre a sei mesi o ammenda da € 2.500 a € 6.400



IL DIRIGENTE

Definizione (Art. 2, c.1, lett. d)

persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, **attua le direttive del datore di lavoro** organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.



È colui che, su specifica e circostanziata delega del Datore di Lavoro, ha la responsabilità della direzione tecnica od amministrativa dell'Organizzazione o di un suo reparto/dipartimento, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi erogati (in quanto lo dirige autonomamente con potere decisionale e di spesa), nel quadro dell'impostazione generale stabilita dal Datore di Lavoro.

Il Dirigente è, comunque ed in ogni caso, responsabile del Personale, nell'ambito dei settori e dei reparti di propria competenza, e quindi tenuto ad applicare ed a far rispettare le norme di sicurezza e prevenzione. SANZIONE: come quella prevista per il datore di lavoro

IL PREPOSTO

Il Preposto non solo supervisore, ma vero motore della sicurezza sul lavoro!

Definizione (Art. 2, c. 1, lett. e)

persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e

funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, **sovrintende** all'attività lavorativa e **garantisce** l'attuazione delle direttive ricevute, **controllandone** la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed **esercitando** un funzionale potere di iniziativa.



La definizione identifica nel **preposto** la figura con funzione di “**supervisore**” del lavoro e di diretto controllo sulle modalità esecutive della prestazione, in relazione immediata con i lavoratori.

E' in altri termini il cosiddetto **caporeparto, capoufficio, capoarea, responsabile** che spazia dal mero **capo-squadra** all'incaricato del controllo su settori più ampi dell'attività produttiva.



E' importante chiarire che il Preposto è un **soggetto che è tale** per la sua semplice collocazione all'interno della struttura gerarchica e gestionale dell'organizzazione.

In tale ottica, si sottolinea che **il preposto è sempre ed in ogni caso responsabile del Personale**, nell'ambito dei settori e dei reparti di propria competenza, e quindi tenuto ad applicare ed a fare rispettare le norme di sicurezza e prevenzione.



Quindi queste figure professionali, importanti e strategiche per il conseguimento degli obiettivi aziendali, si ritrovano spesso inconsapevolmente a ricoprire un ruolo di **responsabilità** per la sicurezza senza un'adeguata formazione.

Il **datore di lavoro** deve provvedere a fornire una adeguata formazione ai lavoratori, ed a maggior ragione ai **preposti** (Art. 37, c. 6 D.Lgs. 81/2008), essendo **destinatari legislativamente di obblighi e responsabilità penali**.



Obblighi (Art. 19)

a) sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti.

SANZIONE: arresto fino a 2 mesi o ammenda da 400 a 1200 euro



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

SANZIONE: arresto fino a 1 mese o ammenda da 200 a 800 euro

c) Richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa.

SANZIONE: arresto fino a 2 mesi o ammenda da 400 a 1200 euro



d) Informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione.

SANZIONE: arresto fino a 1 mese o ammenda da 200 a 800 euro

e) Astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.

SANZIONE: arresto fino a 2 mesi o ammenda da 400 a 1200 euro

f) Segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta.

SANZIONE: arresto fino a 2 mesi o ammenda da 400 a 1200 euro

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

SANZIONE: arresto fino a 1 mese o ammenda da 200 a 800 euro

CODICE PENALE ART. 40

Rapporto di causalità.

Nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se l'evento dannoso o pericoloso, da cui dipende la esistenza del reato, non è conseguenza della sua azione od omissione.

Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo.



Delicatezza del ruolo di preposto

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



IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (SPP)

Definizione (Art. 31)

L'insieme di persone, sistemi e mezzi interni o esterni all'Unità Produttiva finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.

E' coordinato dal RSPP



Compiti (Art. 33)

Garantire	la conformità legislativa SSL
Individuare	i fattori di rischio
Effettuare	la valutazione del rischio
Individuare ed elaborare	le misure e le procedure di sicurezza
Individuare	misure di protezione
Preparare	i programmi di formazione



IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Definizione (Art. 2, c. 1, lett. i)

Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per ciò che concerne gli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro.

Art. 47 comma 2

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza



IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (RLST)

- **Art. 47 comma 3 - Art. 48**
 - Il RLST esercita le competenze del RLS
 - Può essere eletto in aziende che occupano fino a 15 lavoratori
 - E' individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo nel quale non siano stati eletti i RLS
 - Le modalità di elezione o designazione del RLST sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria



Attribuzioni del RLS (Art. 50)

Accede ai luoghi di lavoro

Riceve una formazione adeguata

Fa proposte in merito alle attività di prevenzione

E' consultato preventivamente sulla **valutazione** del rischio

E' consultato sulla **formazione** dei lavoratori

Riceve le informazioni e la **documentazione** aziendale

Riceve le informazioni provenienti dai **servizi** di vigilanza

Partecipa alla **riunione** periodica

Avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività



IL LAVORATORE

Chi è (Art. 2, c. 1, lett. a)

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 professione.



Quali i suoi obblighi (Art. 20)

Deve prendersi cura della propria salute e della propria sicurezza e quella delle persone presenti nel luogo di lavoro.

- Osservare le disposizioni ai fini della protezione collettiva ed individuale.
- Utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e i dispositivi di sicurezza.
- Utilizzare in modo appropriato i DPI a disposizione.
- Segnalare immediatamente al DDL, dirigente o preposto le deficienze dei mezzi, dei dispositivi ed eventuali condizioni di pericolo.



- Non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza.
- Non compiere operazioni che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.
- Partecipare alla formazione e all'addestramento.
- Sottoporsi ai controlli sanitari previsti.

SANZIONE PER TUTTI I CASI: arresto fino a 1 mese o ammenda da 200 a 600 euro

IL MEDICO COMPETENTE

Definizione (Art. 2, c 1, lett. h)

E' un medico, nominato dal Datore di lavoro, che è in possesso di determinati requisiti stabiliti dalla legge.

Obblighi (Art. 25)

- Collabora con il datore di lavoro e il RSPP alla valutazione dei rischi per individuare le misure di prevenzione.
- Effettua gli accertamenti sanitari.



- Comunica al datore di lavoro e al lavoratore i giudizi di idoneità.
- Istituisce la cartella sanitaria e di rischio.
- Comunica nella riunione periodica gli esiti degli accertamenti.
- Visita gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla Valutazione dei Rischi.
- Collabora per le attività di formazione ed informazione.

SANZIONE: arresto fino a 3 mesi o ammenda da 200 a 1600 euro (a seconda dei casi)

ADDETTI ANTINCENDIO E PRIMO SOCCORSO

Il Datore di lavoro o il dirigente designano 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.

I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione (**SANZIONE: arresto fino a un mese o ammenda da € 200 a € 600**)

DEFINIZIONE ED INDIVIDUAZIONE DEI FATTORI DI RISCHIO

DEFINIZIONI

Pericolo: proprietà o qualità intrinseca di determinati fattori (per esempio materiali o attrezzature da lavoro, metodi e pratiche di lavoro, ecc.) aventi il potenziale di causare danni alle persone ovvero ai beni nonché all'ambiente o combinazione di queste.

Rischio: possibilità di conseguenze dannose o negative a seguito di circostanze non sempre prevedibili la cui entità è legata alla probabilità (P) o alla frequenza del verificarsi di un evento dannoso ed alla gravità (D=magnitudo) delle sue conseguenze.



ORGANI DI VIGILANZA

Il rispetto della normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro, è garantito:

- dal controllo degli organismi interni all'attività lavorativa
- dagli interventi ispettivi delle strutture pubbliche preposte alla vigilanza

Agli **organismi interni** è riservato
il primo livello di prevenzione

Agli organi di vigilanza pubblici spettano:

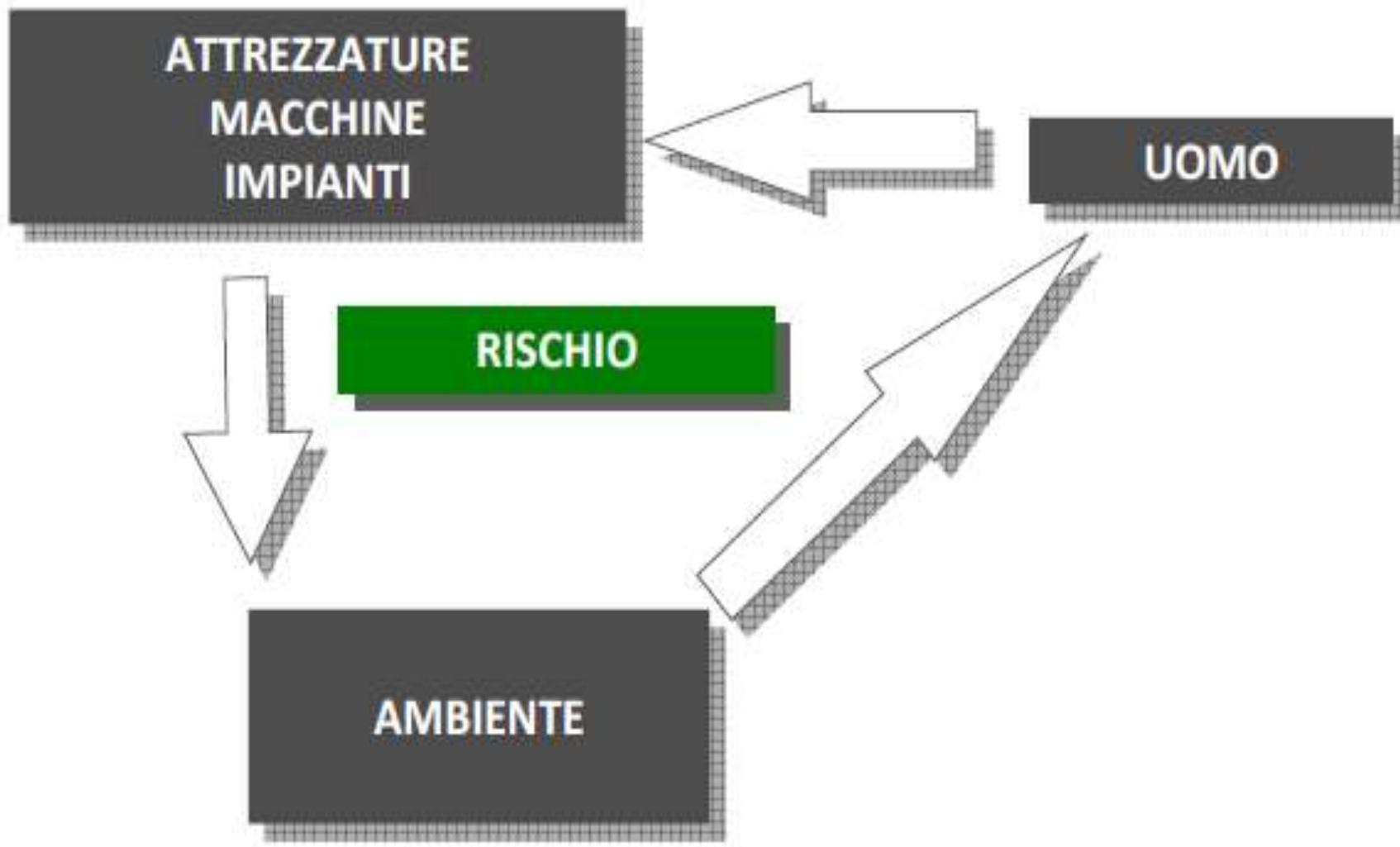
- le verifiche per il **rispetto delle norme antinfortunistiche**
- l'adozione degli eventuali **provvedimenti sanzionatori**
- gli **accertamenti** a seguito di **incidenti sul lavoro**

ORGANI DI VIGILANZA PUBBLICI

- Azienda Sanitaria Locale (ASL)
- Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL)
- Direzione Provinciale del Lavoro
- Vigili del Fuoco

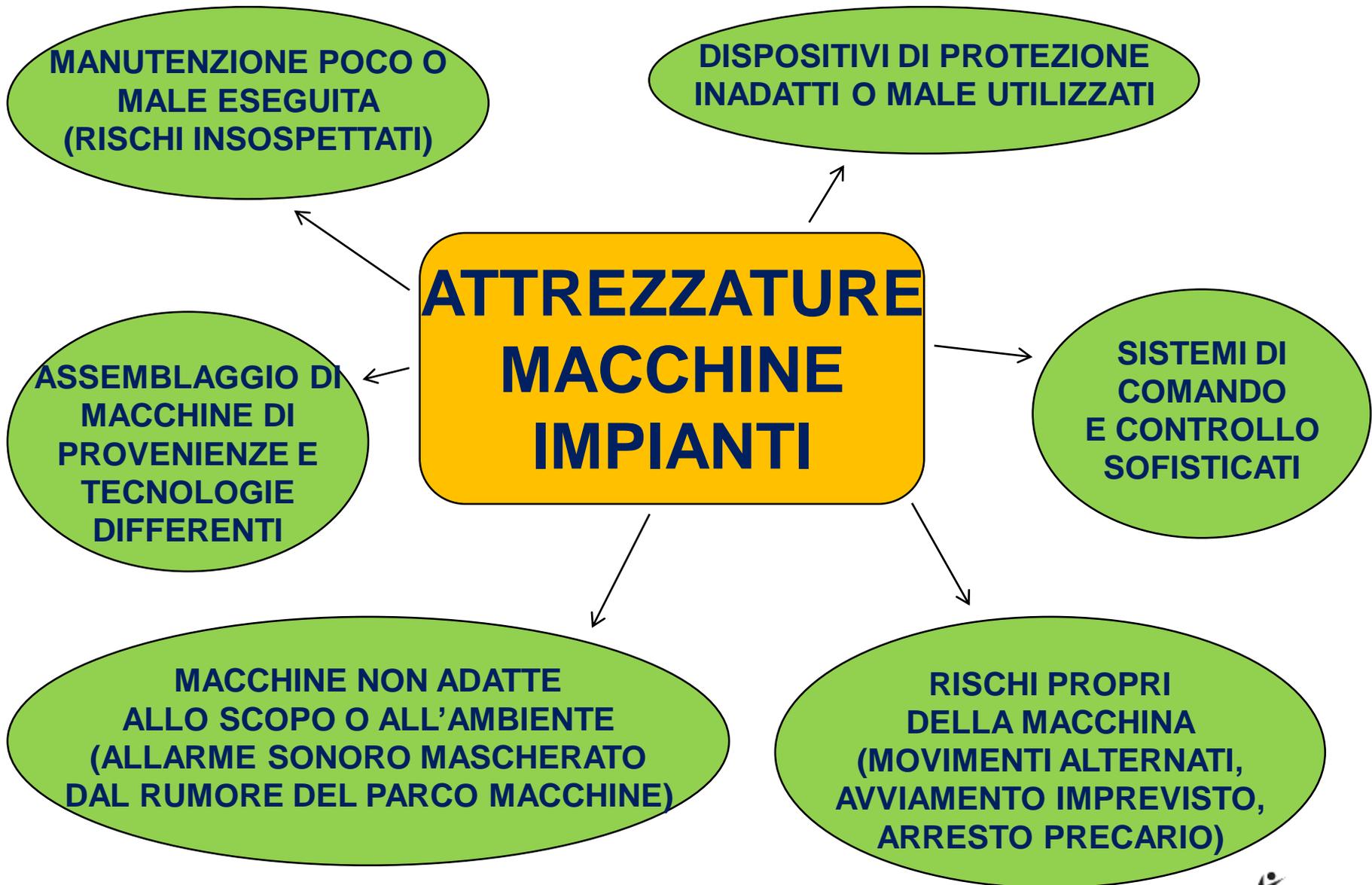


FATTORI CHE CARATTERIZZANO IL RISCHIO









DEFINIZIONI

DANNO: Qualunque conseguenza negativa derivante dal verificarsi dell'evento (UNI 11230 – Gestione del rischio)

INFORTUNIO: incidente determinato da una causa violenta in occasione di lavoro dal quale derivi la morte o l'invalidità permanente o l'inabilità temporanea.

MALATTIA PROFESSIONALE: un evento dannoso che agisce in maniera lenta e progressiva sull'organismo del lavoratore senza la presenza di causa violenta.

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 ambientali legati al lavoro (es. stanchezza, insonnia, ecc.).

INCIDENTE: è un evento non previsto in una catena di eventi previsti o "controllati".



RAPPORTO RISCHIO/DANNO



CLASSIFICAZIONE DEI RISCHI

FISICI



Rumore, vibrazioni, microclima, pressione atmosferica, radiazioni ionizzanti e non, illuminazione

CHIMICI



Polveri, fumi, nebbie, gas, vapori

BIOLOGICI



Virus, batteri, protozoi, parassiti,...

RISCHIO INFORTUNIO



Carenze delle macchine, mancanza di DPI, azioni imprudenti dei lavoratori,...

ORGANIZZAZIONE
DEL LAVORO



Fatica fisica (es. per spostamento pesi)

Fatica nervosa (es. per ritmi di lavoro)



RISCHI LAVORATIVI

Sono i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, in conseguenza della attività lavorativa. Essi si dividono in 3 categorie:

RISCHI PER LA SICUREZZA	RISCHI PER LA SALUTE	RISCHI TRASVERSALI O ORGANIZZATIVI
<ul style="list-style-type: none">✓ Ambiente di lavoro - Strutture✓ Macchine✓ Elettricità✓ Impiego di sostanze pericolose (sostanze infiammabili, sostanze corrosive, sostanze comburenti, sostanze esplosive)✓ Incendio – Esplosione	<ul style="list-style-type: none">✓ Esposizione ad agenti chimici✓ Esposizione ad agenti cancerogeni✓ Esposizione ad agenti biologici✓ Microclima ambienti di lavoro✓ Illuminazione✓ Movimentazione manuale carichi✓ Esposizione a rumore✓ Esposizione a vibrazioni✓ Esposizione a radiazioni✓ Lavoro ai videoterminali✓ Altri	<ul style="list-style-type: none">✓ Organizzazione del lavoro✓ Fattori psicologici✓ Fattori ergonomici✓ Condizioni di lavoro difficili

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La “**valutazione dei rischi**”, così come prevista dal D. Lgs. 81/2008, consiste in un esame di tutti gli aspetti attinenti il lavoro, finalizzato ad analizzare i pericoli, verificare le situazioni di esposizione ai pericoli, individuare i rischi e la probabilità che i rischi diano luogo a lesioni o danni (incidenti, infortuni, malattie professionali, ecc.) per i lavoratori o per altro personale presente in azienda (appaltatori, imprese di pulizia, visitatori, ecc.), e consente di individuare le misure di prevenzione e protezione per eliminare o ridurre i rischi ad un livello accettabile.



2

Identificazione delle
PERSONE (o terzi) ESPOSTE
a rischi potenziali

3

Stima qualitativa
e quantitativa dei RISCHI

4

Studio della possibilità di
ELIMINARE o RIDURRE

1

Identificazione dei PERICOLI
o FATTORI DI RISCHIO

5

Decisione sulla necessità
di introdurre ulteriori
PROVVEDIMENTI per eliminare
o limitare i rischi

**ARTICOLAZIONE DELLA
VALUTAZIONE DEI RISCHI**



METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

L' **entità** di un rischio dipende da due fattori:

✓ **Probabilità** di accadimento → P

I valori della **probabilità** sono attribuiti sulla base della situazione contingente e dati statistici esistenti relativi a realtà analoghe (es. frequenza dei guasti dei macchinari, frequenza e durata dell'esposizione, frequenza di azioni "non sicure", natura dei materiali e delle attività).

✓ **Gravità** (magnitudo) del danno → D

I valori della **gravità** sono attribuiti in base a valutazioni di tipo sanitario sulle conseguenze che l'evento dannoso provocherebbe al lavoratore (lesioni lievi, gravi, gravissime morte).

PROBABILITA' → P	
1	IMPROBABILE
2	POCO PROBABILE
3	PROBABILE
4	MOLTO PROBABILE

GRAVITA' → D	
1	LIEVE
2	MODESTA
3	GRAVE
4	GRAVISSIMA

$$\text{RISCHIO} = \text{PROBABILITÀ} \times \text{GRAVITÀ} = P \times D$$



La diversa combinazione dei valori di **probabilità** di accadimento e **gravità** del danno consente attraverso la formula $R = P \times D$ di ottenere un indice variabile da 1 a 16 (1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 12, 16).

P R O B A B I L I T A'	Molto probabile	4	8	12	16
	probabile	3	6	9	12
	Poco probabile	2	4	6	8
	Improbabile	1	2	3	4
		lieve	modesto	grave	gravissimo
DANNO					

R=16

Azioni correttive indilazionabili

Priorità P1

9<=R<=12

Azioni correttive necessarie da programmare con urgenza

Priorità P2

6<=R<=8

Azioni correttive e/o migliorative da programmare nel breve medio termine

Priorità P3

1<=R<=4

Azioni migliorative da programmare non richiedenti un intervento immediato

Priorità P4



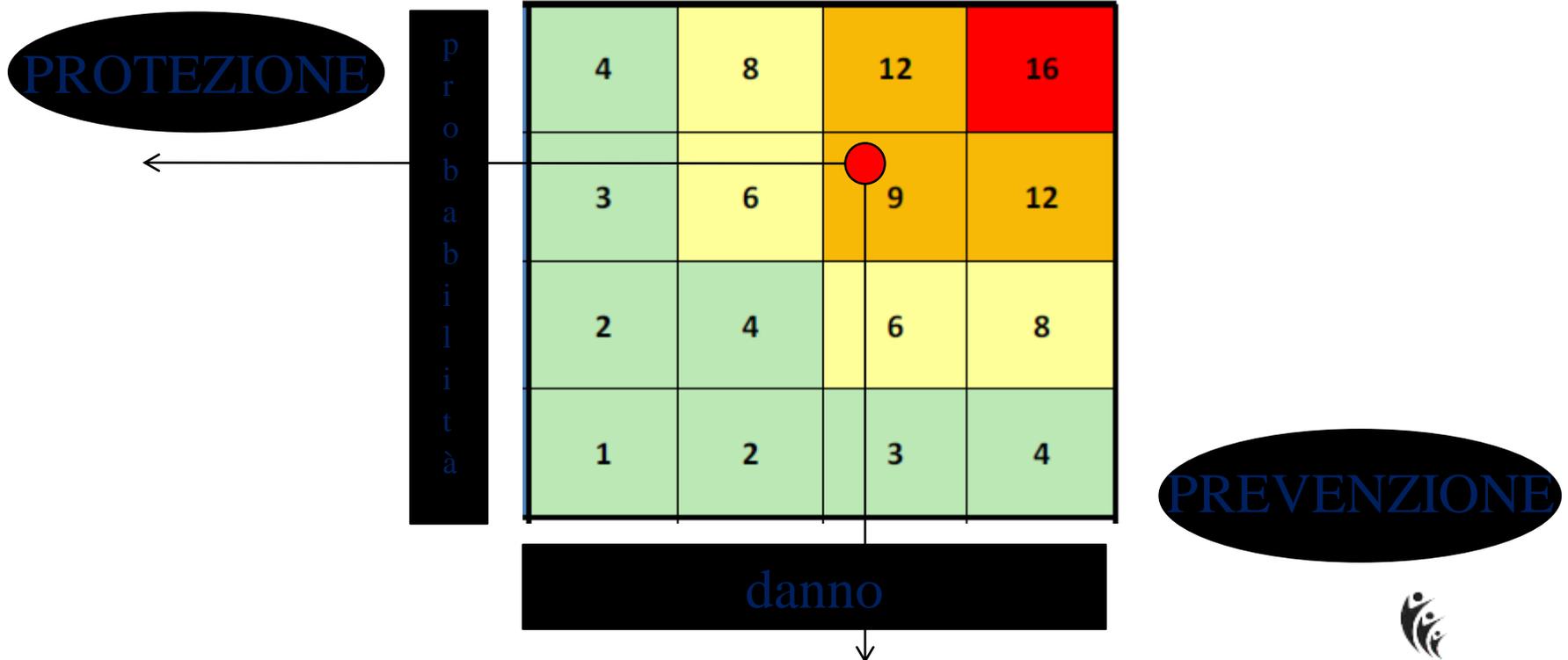
PRIORITA' NELLA REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI

P1	Elevatissima Priorità (interventi immediati)	<p>Non conformità che implica la sussistenza di una condizione di rischio grave ed imminente per i lavoratori.</p> <p>Le non conformità classificate come P1 richiedono interventi urgenti poiché oltre a creare i presupposti per l'accadimento di un possibile infortunio prefigurano per il Datore di Lavoro sanzioni penali di carattere detentivo o pecuniario.</p>
P2	Alta Priorità (un mese)	<p>Non conformità che implica la sussistenza di una condizione di rischio grave ma non imminente per i lavoratori, e che potrebbe causare danni con un elevato grado di inabilità o determinare patologie dagli effetti invalidanti permanenti.</p> <p>Le non conformità classificate come P2 richiedono interventi a medio termine poiché configurano condizioni di pericolo e/o violazioni alle norme di sicurezza con conseguente responsabilità del Datore di Lavoro sanzionabili penalmente.</p>
P3	Media Priorità (tre mesi)	<p>Non conformità di carattere tecnico/documentale derivante dall'aggiornamento e/o dall'evoluzione della normativa tecnica di riferimento e non implicante l'insorgere di particolari condizioni di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori.</p> <p>Gli interventi di adeguamento corrispondenti al presente livello di priorità possono essere programmati nel tempo in funzione della fattibilità degli stessi.</p>
P4	Bassa Priorità (sei mesi, un anno)	<p>Il seguente indice di priorità corrisponde più che ad una non conformità specifica ad uno stato di fatto che, pur rispondente alla normativa di igiene e sicurezza, evidenzia la necessità di essere migliorato ed ottimizzato.</p> <p>Gli interventi di adeguamento corrispondenti, di tipo organizzativo e tecnico, verranno programmati nel tempo con il fine di elevare il livello di prevenzione e ottimizzare lo stato dei luoghi e le procedure di lavoro.</p>



MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE GESTIONE DEI RISCHI

La riduzione del rischio potrà essere effettuata mediante interventi di **prevenzione e protezione**.



PRIORITA'

- 1) **Misure di prevenzione**
- 2) **Misure di protezione collettive**
- 3) **Misure di protezione individuali**

La riduzione della probabilità **P** e della magnitudo **D**, presuppone comunque l'aumento della conoscenza del rischio, cioè delle sue caratteristiche e delle sue specificità.



PRINCIPI GENERALI DI 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.
- Limitazione al minimo del numero degli esposti.
- Uso limitato di agenti chimici, fisici e biologici.
- Controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi, ecc.



Le misure di prevenzione possono essere suddivise in 3 gruppi:

misure tecniche: applicazione di conoscenze scientifiche messe in atto per la tutela dai rischi.

misure organizzative: predisposizioni atte a migliorare la gestione delle risorse umane e dei materiali.

misure procedurali: predisposizioni atte a migliorare la gestione di una determinata attività lavorativa in funzione dei rischi che da questa derivano.

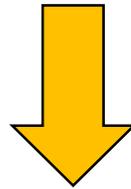
PREVENZIONE PRIMARIA



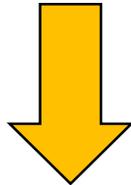
MISURE DI PROTEZIONE

MISURA DI PROTEZIONE COLLETTIVA

È un sistema installato nell'ambiente di lavoro che tende ad eliminare il rischio alla fonte



salvaguarda più lavoratori contemporaneamente

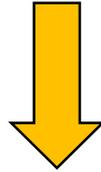


protegge da un determinato rischio tutti gli addetti ad una determinata mansione o macchina



MISURA DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

E' una qualsiasi attrezzatura (DPI) destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggersi contro uno o più rischi che minacciano la sicurezza e la salute durante il proprio lavoro



**protegge il singolo lavoratore riducendo
l'esposizione al rischio**



DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)

Cos'è un DPI (art. 74, c. 1, D.Lgs. 81/2008)

Si intende per dispositivo di protezione individuale (DPI) qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciare la sicurezza o la salute durante il lavoro. Gli indumenti e le uniformi di lavoro, a meno che non proteggano da qualche rischio, non sono considerati DPI.



Obbligo di uso (Art. 75, D.Lgs. 81/2008)

I DPI devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro.



Requisiti dei dpi (Art. 76, D.Lgs. 81/2008)

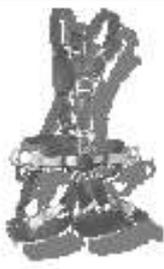
I DPI devono essere conformi alle norme di cui al decreto legislativo 4 dicembre 1992, n. 475 e s.m.i. che fissa i criteri di progettazione, fabbricazione e produzione dei DPI e stabilisce i requisiti che devono avere e che sono a carico dei fabbricanti:

- Dichiarazione di conformità
- Marchio CE
- Nota informativa



TIPOLOGIE DI DPI

I DPI si suddividono in tre categorie:

1ª CATEGORIA	2ª CATEGORIA	3ª CATEGORIA
Proteggono da danni di lieve entità.	Sono tutti quelli che non rientrano nelle altre due categorie (in pratica sono i più comunemente impiegati).	Proteggono da rischi poco controllabili dai soggetti che li utilizzano e sono destinati a salvaguardare da rischi di morte e da lesioni gravi e permanenti.
Esempi Alcuni tipi di guanti da lavoro Indumenti protettivi contro gli agenti atmosferici	Esempi Protezione dell'udito Protezione degli occhi Protezione mani Protezione capo Protezione piedi Indumenti protettivi	Esempi Protezione vie respiratorie Protezione isolante Aggressioni agenti chimici Radiazioni ionizzanti Caduta dall'alto
		

FINE

**Grazie per la cortese
attenzione**

