

# Corso di Fondamenti di Diritto

## Sicurezza sul Lavoro Principi Generali



Gabriele Zeppa

# Infortunio sul lavoro

- La definizione di **infortunio** sul lavoro è contenuta nella legge sulla tutela assicurativa obbligatoria gestita dall'Inail. Secondo la norma rientrano in questa fattispecie «tutti i casi di infortunio avvenuti per **causa violenta** in **occasione di lavoro**, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi astensione dal lavoro per **più di tre giorni**». Per causa violenta s'intende un fattore esterno, improvviso e impreveduto, che in modo rapido e intenso provoca un effetto lesivo

# Malattia professionale

Patologia che ha come causa l'esercizio di una attività lavorativa ed è determinata **dall'esposizione prolungata ad un agente nocivo** (organizzativo, chimico, fisico, biologico). Il rapporto di causa-effetto è quindi diluito nel tempo. L'evento patologico può manifestarsi anche dopo vari anni di esposizione.

Per le malattie professionali vige un sistema misto di tutela che prevede una distinzione tra:

- malattie professionali "**tabellate**" - sono quelle contratte nell'esercizio ed a causa delle lavorazioni specificate in apposite tabelle definite per legge (D.P.R. 336/94);
- malattie professionali "**non tabellate**" - patologia considerata indennizzabile, anche se non inserita nelle suddette tabelle, se per essa il lavoratore interessato riesce oggettivamente a dimostrare che la causa (o la concausa) consiste nella lavorazione a cui è (oppure è stato) addetto.

# Campo di applicazione

- Il Decreto Legislativo **81/08**, Testo Unico di Sicurezza sul Lavoro, si applica a tutte le attività, pubbliche e private e a tutte le tipologie di rischio.
- Ha lo scopo di salvaguardare la **sicurezza nei luoghi di lavoro** (prevenzione infortuni e malattie professionali) di tutti i lavoratori: subordinati, autonomi e soggetti equiparati

# Chi sono i "lavoratori"?

- E' lavoratore chi, **a prescindere dal tipo di contratto**, lavora nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.
- Sono **equiparati** i soci lavoratori di cooperativa o di società, gli stagisti, gli allievi che usano laboratori o attrezzature di lavoro, ecc.

# Come si conteggiano?

- Il decreto fissa alcuni obblighi a seconda del numero dei dipendenti di una impresa.
- Si devono considerare **tutti i dipendenti** dell'impresa tranne: i collaboratori familiari, gli stagisti, gli allievi di istituti ed università, i lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di altri con diritto alla conservazione del posto di lavoro, i lavoratori occasionali, i lavoratori socialmente utili, i volontari, i lavoratori autonomi, i lavoratori in prova e i lavoratori a progetto (ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente).
- I lavoratori somministrati e i part-time si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di 6 mesi.

# Commissione Consultiva

Costituita presso il Ministero del Lavoro, è composta da rappresentanti ministeriali, regionali ed esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro con il compito di validare le buone prassi, elaborare procedure standardizzate di valutazione dei rischi, definire i criteri per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, elaborare i criteri di qualificazione del formatore per la sicurezza, le procedure per la redazione del DUVRI, le indicazioni per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, ecc..

# Chi fa i controlli?

- La vigilanza sull'applicazione delle leggi di sicurezza sul lavoro è svolta dalla **ASL** competente per territorio e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco.
- Il personale ispettivo del Ministero del Lavoro può esercitare la vigilanza in alcuni settori, tra cui l'edilizia.
- Nei luoghi di lavoro di Forze Armate, Polizia, V.F. la vigilanza è svolta dai servizi sanitari e tecnici interni a tali Amministrazioni.

# Sospensione

- Gli organi di vigilanza possono sospendere l'attività se riscontrano l'impiego di personale irregolare in misura pari o superiore al 20% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, nonché in caso di **gravi e reiterate violazioni** in materia di sicurezza (es. mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi, del piano di emergenza, mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione ecc.)
- 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** (violazioni della medesima disposizione o di disposizioni diverse tra quelle dell'Allegato I del decreto 81/08).

# Datore di Lavoro e Dirigente

- **E' datore di lavoro** il soggetto titolare del rapporto di lavoro col lavoratore o comunque colui che ha la responsabilità dell'organizzazione o dell'unità produttiva, in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
- **E' dirigente** chi, per le competenze professionali ed i poteri gerarchici e funzionali adeguati all'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

# Esercizio di fatto dei poteri direttivi

Le posizioni di garanzia relative ai ruoli di datore di lavoro, dirigente e preposto gravano altresì su colui che, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti **in concreto** i poteri giuridici riferiti a ciascuno di tali soggetti.

# Delega di funzioni

- La delega è un atto ufficiale con il quale si determina il **passaggio di funzioni** da parte del datore di lavoro (delegante) ad un altro soggetto (delegato).

Condizioni di validità:

- atto **scritto** con **data certa**;
- il delegato con **requisiti** di professionalità ed esperienza;
- passaggio di **tutti i poteri** di organizzazione, gestione e controllo e autonomia di **spesa**.
- La delega deve essere **accettata** per iscritto e ad essa deve esser data adeguata e tempestiva **pubblicità**.

# Delega di funzioni

La delega non esclude l'obbligo di **vigilanza** in capo al datore di lavoro sul corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. Il datore di lavoro **non può mai delegare** la valutazione dei rischi e la designazione del RSPP.

Il delegato, previa intesa con il datore di lavoro, può a sua volta **sub-delegare** specifiche funzioni di sicurezza alle medesime condizioni previste per la delega. Anche in questo caso il sub-delegante è tenuto alla vigilanza nei confronti del sub-delegato il quale non può conferire ulteriori deleghe.

# Principali obblighi del datore di lavoro

- Nominare il **medico competente** (MC) e inviare i lavoratori alle visite entro le scadenze previste. Il datore di lavoro deve comunicare tempestivamente al medico la cessazione del rapporto di lavoro;
- Designare preventivamente addetti **primo soccorso, antincendio, gestione emergenze**;
- Fornire Dispositivi di Protezione Individuali (**DPI**), sentito RSPP e MC
- Richiedere ai lavoratori il **rispetto** delle norme
- **Formare, informare** ad addestrare il personale
- Consegnare tempestivamente al **RLS** su richiesta e per l'espletamento della funzione copia del DVR anche su supporto informatico e consentire l'accesso ai dati sugli infortuni. Il documento è consultato esclusivamente in **azienda**. Elaborare e consegnare al RLS su richiesta il **DUVRI**, anche su supporto informatico.

- **Consultare** il RLS nei casi previsti dalla legge
- Adottare le **misure** necessarie per la prevenzione incendi e la gestione dell'emergenza
- In appalti e subappalti, munire i lavoratori di **tessera** di riconoscimento
- Convocare la **riunione periodica** nelle imprese con >15
- Nell'affidare i compiti ai lavoratori tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi
- Fare in modo che solo i lavoratori istruiti ed addestrati accedano alle zone a grave rischio.
- Adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di **emergenza** e informare i lavoratori esposti a rischio grave e immediato sulle procedure da seguire;
- Astenersi dal richiedere ai lavoratori di riprendere l'attività quando persiste un pericolo grave immediato
- Prendere provvedimenti per evitare che le misure adottate possano causare rischi per la popolazione o l'ambiente

- Comunicare in via telematica a INAIL e IPSEMA entro 48 ore dal ricevimento del certificato medico a fini statistici i dati relativi ad **infortuni** che comportano assenza da lavoro di almeno 1 giorno escluso quello dell'evento e ai fini assicurativi quelli degli infortuni che comportino un'assenza superiore a 3 giorni.
- **Aggiornare** le misure di protezione in base ai mutamenti produttivi e organizzativi o all'evoluzione della tecnica;
- Comunicare in via telematica a **INAIL E IPSEMA**, in caso di nuova elezione o designazione i nominativi degli **RLS**
- Vigilare che i lavoratori sottoposti a S.S. non siano adibiti a lavoro senza giudizio di **idoneità**.

- Il datore di lavoro e i dirigenti devono **vigilare** sull'adempimento degli obblighi dei preposti, dei lavoratori, dei progettisti dei fabbricanti e fornitori degli installatori e del medico, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati qualora la mancata applicazione sia addebitabile unicamente agli stessi.
- Il datore di lavoro fornisce a SPP e medico **informazioni** su natura dei rischi, organizzazione del lavoro, programmazione e attuazione delle misure di sicurezza, descrizione di impianti e processi, dati su infortuni e malattie professionali, provvedimenti degli organi di vigilanza.

# Preposto

E'preposto chi per le competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali collegati al suo incarico, **sovrintende** alla attività lavorativa e **garantisce** l'attuazione delle direttive ricevute, **controllandone** la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di **iniziativa**

# Principali obblighi del preposto

- Sovrintendere e **vigilare** sull'osservanza da parte dei lavoratori dei loro obblighi di sicurezza, di uso dei mezzi dei Dispositivi di Protezione e, se persiste l'inosservanza, **informare** i superiori diretti;
- Verificare che accedano alle zone ad **alto rischio** solo i lavoratori adeguatamente istruiti;
- Richiedere l'osservanza delle misure di gestione **dell'emergenza** e dare istruzioni sull'abbandono del posto di lavoro
- Informare tempestivamente i lavoratori esposti a rischio grave e immediato circa le misure da adottare e astenersi dal richiedere la ripresa al lavoro in caso di persistenza della situazione di grave rischio
- **Segnalare** al datore di lavoro o al dirigente le deficienze dei mezzi, attrezzature, DPI o altre condizioni di pericolo di cui venga a conoscenza
- Frequentare **corsi** di formazione

# Principali obblighi dei Lavoratori

- **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 e contribuire all'adempimento degli obblighi di sicurezza;
- **Osservare** le disposizioni del datore di lavoro, dei dirigenti e preposti per la protezione collettiva ed individuale;
- **Usare** correttamente attrezzature, sostanze, preparati pericolosi, mezzi di trasporto, dispositivi di sicurezza e protezione;
- **Segnalare** a datore di lavoro, dirigente o preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi e le condizioni di pericolo adoperandosi direttamente in caso di urgenza per eliminare tali situazioni, dandone notizia al RLS.

- **Non rimuovere** o modificare senza autorizzazione dispositivi di sicurezza, segnalazione o controllo, né compiere di propria iniziativa operazioni non di competenza o che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori
- **Partecipare** ai corsi di formazione e addestramento
- **Sottoporsi** alle visite mediche
- In caso di appalto o subappalto, **esporre** il tesserino di riconoscimento. L'obbligo riguarda anche i lavoratori autonomi che esercitano l'attività nel medesimo luogo di lavoro e che sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

# Impresa familiare e lavoratori autonomi

- I componenti dell'impresa familiare e i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti, i soci di società semplici del settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono usare attrezzature di lavoro conformi alle norme di sicurezza, munirsi di DPI e di tessera di riconoscimento in caso di appalto e subappalto.
- Con oneri a proprio carico, possono beneficiare della sorveglianza sanitaria e partecipare a corsi di formazione.

# Obblighi di progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori

- I **progettisti** di luoghi di lavoro e impianti devono rispettare i principi di sicurezza e al momento delle scelte progettuali e tecniche, scegliere attrezzature, componenti e dispositivi di protezione a norma di legge
- Sono **vietati** la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature, DPI e impianti non conformi alle norme di sicurezza. In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione della conformità, i beni devono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione
- Gli **installatori** ed i **montatori** di impianti attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici devono attenersi alle norme di sicurezza e alle istruzioni dei fabbricanti

# Medico competente

E' il medico in possesso di determinati titoli e requisiti formativi e professionali, previsti dalla legge, che collabora con il datore di lavoro per la valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la **sorveglianza sanitaria** e gli altri compiti previsti dalla legge

# Principali obblighi del MC

- **Collaborare** con il SPP e il datore di lavoro all'effettuazione della valutazione dei rischi anche ai fini della programmazione della SS, all'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei lavoratori all'attività di formazione e informazione e all'organizzazione del servizio di primo soccorso;
- **Programmare ed effettuare** la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi;

- Istituire, aggiornare e custodire sotto la propria responsabilità le **cartelle sanitarie e di rischio** per ogni lavoratore visitato. La cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico, salvo il tempo necessario per l'esecuzione delle visite e la trascrizione dei dati;
- **Consegnare** al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso e al lavoratore, alla cessazione del lavoro, copia della cartella, fornendogli le informazioni necessarie sulla sua conservazione. L'originale della cartella va conservato da parte del datore di lavoro per almeno 10 anni, salvo diverso termine di legge.

- **Informare** i lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria e nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine sulla necessità di sottoporsi a visita anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione. Fornire, a richiesta, analoghe informazioni agli RLS e informare i lavoratori interessati dei risultati della SS, rilasciando a richiesta del lavoratore copia della documentazione sanitaria.
- Comunicare per iscritto nelle **riunioni periodiche** a RSPP e RLS i risultati anonimi e collettivi della sorveglianza
- Visitare almeno **una volta** l'anno gli ambienti di lavoro
- Partecipare alla **programmazione** del controllo dell'esposizione dei lavoratori

# Obblighi per appalti, prestazioni d'opera o somministrazione

- Il datore di lavoro **committente**, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture, a imprese appaltatrici o lavoratori autonomi **all'interno** dell'azienda, sempre che abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo, deve:
  - 1) Verificare **l'idoneità** tecnico-professionale degli stessi in relazione ai lavori, servizi e forniture da affidare tramite **certificato** di iscrizione alla CCIAA e acquisizione **dell'autocertificazione** dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale
  - 2) Fornire loro dettagliate **informazioni** sui rischi specifici dell'ambiente di lavoro e sulle misure di prevenzione e di emergenza

- I datori di lavoro (compresi i subappaltatori)
  - **cooperano** all'attuazione delle misure di prevenzione incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
  - **coordinano** gli interventi di protezione e prevenzione, informandosi reciprocamente anche per eliminare o ridurre al minimo i rischi dovuti alle interferenze, tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera.
- Il committente promuove la cooperazione e il coordinamento elaborando il **DUVRI**, che indichi le misure per eliminare o ridurre al minimo i rischi da interferenze. Il DUVRI è allegato al contratto d'appalto o di opera e adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture.

- Il DUVRI **non si applica** ai servizi di natura intellettuale alle mere forniture di materiali o attrezzature nonché ai lavori o servizi di durata non superiore a due giorni, sempre che non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o rischi particolari.
- Nel caso in cui il datore di lavoro **non coincida con il committente**, il soggetto che affida il contratto redige il DUVRI con una valutazione dei rischi standard relativi alla tipologia della prestazione mentre il soggetto presso il quale va eseguito il contratto, prima dell'inizio dell'esecuzione integra il documento riferendolo ai rischi specifici da interferenza nei luoghi in cui verrà espletato l'appalto.

Il committente **risponde in solido** con l'appaltatore e con ciascuno degli eventuali subappaltatori per tutti i danni per i quali il lavoratore dipendente dell'appaltatore o subappaltatore non risulti indennizzato dall'INAIL o dall'IPSEMA, tranne per i danni conseguenti ai rischi specifici propri dell'attività delle rispettive imprese

- Nei contratti di appalto, subappalto e somministrazione devono essere specificatamente indicati a pena di **nullità** i **costi** delle misure adottate per eliminare o ridurre al minimo i rischi derivanti dalle interferenze delle lavorazioni. Tali costi non sono soggetti a **ribasso**. A tali dati possono accedere su richiesta il RLS e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.
- Il personale dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di **tessera** di riconoscimento con fotografia, generalità del lavoratore e indicazione del datore di lavoro.

# Valutazione dei rischi

- La VR deve riguardare **tutti i rischi** per la sicurezza e salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo **stress** lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale
- La valutazione dello stress lavoro-correlato è effettuato nel rispetto delle indicazioni fornite dalla **commissione consultiva permanente**.

# Definizioni

## ■ **Pericolo:**

- proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni.

## ■ **Rischio:**

- 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.

## ■ **Valutazione del rischio:**

- 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

- Il Documento di Valutazione dei Rischi (**DVR**) può essere tenuto su supporto informatico e munito di **data certa o attestata** dalla sottoscrizione da parte del datore di lavoro nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione di RSPP, RLS o RLST e MC, ove nominato.
- Il DVR **contiene**: una relazione sulla valutazione di tutti i rischi, con i criteri adottati, il programma delle misure di prevenzione e protezione e dei DPI; il programma di miglioramento dei livelli di sicurezza; le procedure per l'attuazione delle misure e i ruoli aziendali che vi debbono provvedere; il nominativo di RSPP, RLS o RLST, MC; le mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono particolare professionalità.
- Le **nuove imprese** devono redigere il DVR entro 90 gg dall'inizio dell'attività

# Contenuto della VR

- La valutazione dei rischi esamina in maniera sistematica tutti gli aspetti dei luoghi di lavoro, per definire le possibili od eventuali cause di lesioni o danni. Dapprima occorre:
  - identificare i **luoghi di lavoro** (reparti, ambienti, postazioni di lavoro)
  - identificare i **pericoli** e le fonti potenziali di rischio, presenti in tutte le fasi lavorative di ogni area aziendale
  - individuare i **soggetti esposti**, direttamente o indirettamente, anche a pericoli particolari
  - **stimare i rischi**, considerando adeguatezza ed affidabilità delle misure di tutela già in atto
  - definire le **misure di prevenzione e protezione**, atte a cautelare i lavoratori, secondo le seguenti gerarchie ed obiettivi:
    - **eliminazione** dei rischi
    - **riduzione** dei rischi (privilegiando interventi alla fonte)
- programmare le **azioni di prevenzione e protezione** con priorità derivanti da:
  - gravità dei danni
  - probabilità di accadimento
  - numero di lavoratori esposti
  - complessità delle misure di intervento

# Metodologia VR

- La **quantificazione** e relativa classificazione dei rischi deriva dalla stima dell'entità dell'esposizione e dalla gravità degli effetti; infatti, il rischio può essere visto come il prodotto della Probabilità  $P$  di accadimento per la Gravità del Danno  $D$ :  **$R = P \times D$**
- Per quanto riguarda la probabilità di accadimento si definisce una **scala** delle Probabilità, riferendosi ad una correlazione più o meno diretta tra la carenza riscontrata e la probabilità che si verifichi l'evento indesiderato, tenendo conto della frequenza e della durata delle operazioni/lavorazioni che potrebbero comportare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

# Scala delle Probabilità

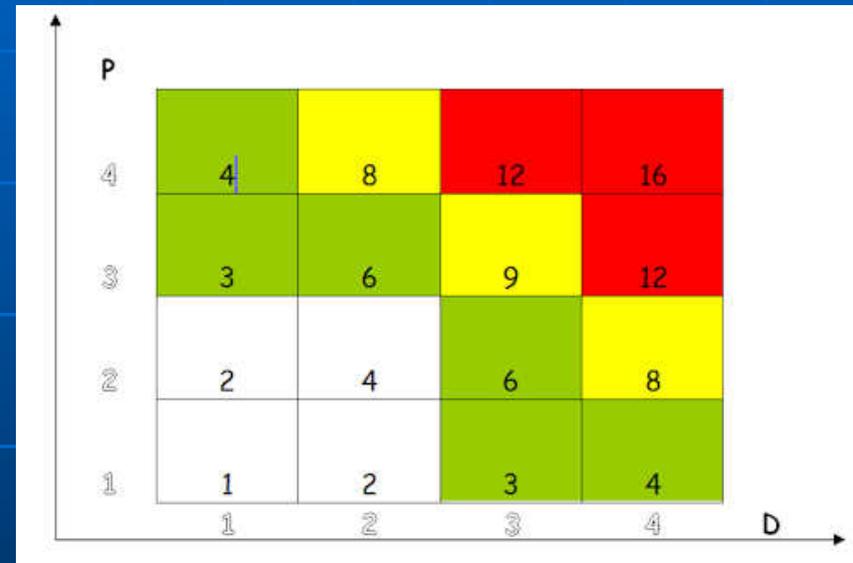
- **Livello 1 - Non probabile:** non sono noti episodi già verificatesi. L'anomalia da eliminare potrebbe provocare un danno solo in concomitanza con eventi poco probabili ed indipendenti.
- **Livello 2 - Possibile:** L'anomalia da eliminare potrebbe provocare un danno solo in circostanze sfortunate di eventi.  
Sono noti solo rarissimi episodi già verificatesi.
- **Livello 3 - Probabile:** L'anomalia da eliminare potrebbe provocare un danno anche se in modo non automatico e/o diretto. E' noto qualche episodio in cui l'anomalia ha fatto seguito il verificarsi di un danno.
- **Livello 4 - Altamente probabile.** Esiste una correlazione diretta tra l'anomalia da eliminare ed il verificarsi del danno ipotizzato. Si sono già verificati danni conseguenti all'anomalia evidenziata nella struttura in esame o in altre simili ovvero in situazioni operative simili.

# Scala della entità dei danni

- Per quanto concerne l'Entità dei Danni, si fa riferimento alla reversibilità o meno del danno
- **Livello 1 - Lieve Infortunio** o episodi di esposizione acuta con inabilità temporanea breve e rapidamente reversibili. Esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili.
- **Livello 2 - Modesto Infortunio** o episodi di esposizione acuta con inabilità temporanea anche lunga ma reversibile. Esposizione cronica con effetti reversibili.
- **Livello 3 - Significativo Infortunio** o episodio di esposizione acuta con effetti di invalidità permanente parziale. Esposizione cronica con effetti irreversibili e/o parzialmente invalidanti.
- **Livello 4 - Grave Infortunio** o episodio di esposizione acuta con effetti letali o di invalidità totale. Esposizione cronica con effetti letali e/o totalmente invalidanti.

# Matrice dei Rischi

Combinando le due scale in una matrice si ottiene la Matrice dei Rischi, nella quale ad ogni casella corrisponde una determinata **combinazione** di probabilità/entità dei danni.



# Classe di rischio

- **Rischio Elevato ( $12 \leq R \leq 16$ )**
- **Azioni correttive Immediate**  
L'intervento previsto è da realizzare con tempestività nei tempi tecnici strettamente necessari non appena approvato il budget degli investimenti in cui andrà previsto l'onere dell'intervento stesso.
- **Rischio Notevole ( $6 \leq R \leq 9$ )**
- **Azioni correttive da programmare con urgenza**  
L'intervento previsto è da realizzare in tempi relativamente brevi, anche successivamente a quelli stimati con priorità alta.
- **Rischio Accettabile ( $3 \leq R \leq 4$ )**
- **Azioni correttive da programmare a medio termine**  
Intervento da inserire in un programma di interventi a medio termine ma da realizzare anche in tempi più ristretti qualora sia possibile attuarlo unitamente ad altri interventi più urgenti.
- **Rischio Basso ( $1 \leq R \leq 2$ )** Azioni migliorative in programmazione

# Principali fattori di rischio

- I fattori di rischio presenti nei luoghi di lavoro, in conseguenza dello svolgimento delle attività lavorative sono ordinati in tre categorie:
- Rischi per la **sicurezza** (di natura infortunistica) dovuti a:
  - strutture
  - macchine
  - impianti elettrici
  - sostanze e preparati pericolosi
  - incendio ed esplosioni.
- Rischi per la **salute** (di natura igienico-ambientale) dovuti a:
  - agenti chimici
  - agenti fisici
  - agenti biologici.
- Rischi **trasversali** (per la salute e la sicurezza) dovuti a:
  - organizzazione del lavoro
  - fattori ergonomici
  - fattori psicologici
  - condizioni di lavoro difficili

# Rischi per La Sicurezza

- I rischi per la sicurezza, o rischi infortunistici si riferiscono al possibile verificarsi di incidenti/infortuni, ovvero di danni o menomazioni fisiche (più o meno gravi) subite dai lavoratori in conseguenza di un impatto fisico/traumatico di diversa natura (meccanica, elettrica, chimica, termica, etc.). Esempi:
- rischi da carenze strutturali **dell'ambiente di lavoro** (illuminazione normale e di emergenza, pavimenti, uscite, porte, locali sotterranei)
- rischi da carenza di sicurezza su **macchine** ed apparecchiature (protezione degli organi di avviamento, di trasmissione, di comando, protezione nell'uso di ascensori e montacarichi, uso di apparecchi a pressione, protezione nell'accesso a vasche, serbatoi e simili)
- rischi da manipolazione di **agenti chimici pericolosi** (infiammabili, corrosivi, comburenti, esplosivi, etc.)
- rischi da carenza di sicurezza **elettrica**
- rischi da **incendio e/o esplosione** (presenza di materiali infiammabili, carenza di sistemi antincendio e/o di segnaletica di sicurezza).

# Rischi per la salute

- I rischi per la salute o rischi igienico-ambientali sono responsabili del potenziale danno dell'equilibrio biologico e fisico del personale addetto ad operazioni o a lavorazioni che comportano l'esposizione a rischi di natura chimica, fisica e biologica. Esempi:
- rischi di esposizione connessi con l'impiego di sostanze/preparati **chimici pericolosi** (per ingestione, contatto cutaneo, inalazione di polveri, fumi, nebbie, gas e vapori)
- rischi da **agenti fisici**: rumore (presenza di apparecchiature rumorosa durante il ciclo lavorativo) con propagazione dell'energia sonora nel luogo di lavoro, vibrazioni (presenza di apparecchiatura e strumenti vibranti) con propagazione delle vibrazioni a trasmissione diretta o indiretta, radiazioni ionizzanti e radiazioni non ionizzanti (presenza di apparecchiature che impiegano radiofrequenze, microonde, radiazioni infrarosse ed ultraviolette, luce laser), microclima (temperatura, umidità, ventilazione, calore radiante, condizionamento), illuminazione (carenze nei livelli di illuminamento ambientale e dei posti di lavoro, non osservanza delle indicazioni tecniche previste in presenza di videotermini).
- Rischi di esposizione connessi all'impiego e manipolazione di **agenti biologici**: organismi e microrganismi patogeni e non, colture cellulari, endoparassiti umani.

# Rischi trasversali o organizzativi

Sono individuabili all'interno della complessa articolazione che caratterizza il rapporto tra il dipendente e l'organizzazione del lavoro con interazioni di tipo **ergonomico**, ma anche psicologico ed organizzativo. Esempi:

- **Stress** lavoro-correlato;
- organizzazione del lavoro (sistemi di turni, lavoro notturno)
- fattori psicologici (intensità, monotonia, solitudine, ripetitività del lavoro)
- fattori ergonomici (ergonomia dei dispositivi di protezione individuale e del posto di lavoro).

- Il datore di lavoro **effettua** la VR in collaborazione con il RSPP e il MC, previa consultazione dei RLS.
- Il DVR va **rielaborato** entro 30 giorni, in caso di modifiche del processo produttivo, dell'organizzazione del lavoro significative per la sicurezza, in relazione all'evoluzione della tecnica, a seguito di infortuni gravi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria lo richiedano. Vanno aggiornate anche le misure di prevenzione.
- Il DVR va **custodito** presso l'unità produttiva di riferimento.
- Nelle imprese **fino a 10 addetti**, i datori di lavoro possono autocertificare la VR, salvo eccezioni di legge.

# Modelli di organizzazione e di gestione

Il modello di organizzazione e gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (ai sensi del D. Lgs. n. **231/01**) va adottato ed attuato assicurando un sistema aziendale per l'adempimento degli obblighi su: rispetto degli standard tecnico-strutturali di attrezzature, impianti, luoghi, agenti chimici fisici e biologici, VR e misure di prevenzione; attività organizzative (primo soccorso, emergenze ecc.); sorveglianza sanitaria; formazione e informazione dei lavoratori; vigilanza sul rispetto delle procedure e istruzione di sicurezza da parte dei lavoratori; acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie, verifiche periodiche dell'efficacia delle procedure.

Il modello organizzativo deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle suddette attività e prevedere un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema **disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello stesso.

- Il modello deve prevedere un sistema di **controllo** sulla sua attuazione e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure.
- In sede di prima applicazione i modelli conformi alle **Linee Guida UNI-INAIL per un SGSL del 2001 o al BS OHSAS 18001:2007** si presumono conformi ai requisiti di legge per le parti corrispondenti
- La commissione consultiva elabora procedure **semplificate** per l'adozione e attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle PMI

# Servizio di Prevenzione e Protezione

- Il datore di lavoro organizza il SPP **all'interno** dell'azienda o incarica un SPP **esterno** nel caso in cui non vi siano all'interno persone con i requisiti richiesti dalla legge, ferma restando la sua responsabilità in materia.
- Gli **addetti** e i **responsabili** del servizio devono possedere i requisiti di legge, essere in numero sufficiente e disporre dei mezzi e del tempo necessario. In caso di servizio interno, il datore di lavoro può avvalersi di **consulenti** esterni

- Il SPP e il RSPP **interno** sono **obbligatori** nelle aziende industriali a rischio di incidente rilevante, nelle centrali termoelettriche, negli impianti ed installazioni nucleari, nelle aziende che fabbricano depositi di munizioni o esplosivi, nelle aziende industriali >200 lavoratori, estrattive >50, strutture di ricovero o cura >50.
- In caso di azienda con più unità produttive o in caso di gruppi d'impresе, può essere istituito un **unico** SPP.

# Requisiti ASPP e RSPP

- Per svolgere la funzione di RSPP o ASPP occorre essere in possesso di **diploma** di istruzione secondaria superiore (salvo eccezioni) e di **attestato di frequenza** con verifica di apprendimento ai relativi corsi di formazione. Alcune tipologie di laurea esonerano dall'obbligo di frequenza di una parte del percorso formativo
- RSPP e ASPP devono frequentare corsi di **aggiornamento** periodici

# Compiti del SPP

- Il SPP provvede a individuare i fattori di rischio, alla VR e all'elaborazione delle misure e delle procedure di sicurezza, a proporre i programmi di formazione e informazione, a partecipare alle riunioni periodiche, a fornire informazioni ai lavoratori, ecc.
- I componenti del SPP sono tenuti al segreto.
- Il SPP è utilizzato dal datore di lavoro

# Datore di lavoro RSPP

- Salvo casi particolari, il datore di lavoro può assumere l'incarico di RSPP, previa informazione preventiva al RLS, nelle aziende artigiane e industriali **fino a 30 addetti**, in quelle agricole e zootecniche fino a 10 addetti a tempo indeterminato, in quelle della pesca fino a 20 e nelle altre fino a 200.
- In questo caso deve frequentare uno specifico **corso** di formazione e corsi di aggiornamento periodico
- Nelle imprese fino a **5 addetti** il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, prevenzione incendi ed evacuazione, frequentando i rispettivi corsi, anche in caso di nomina di RSPP esterno.

# Riunione periodica

- Nelle aziende o unità produttive **>15 addetti** il datore di lavoro, direttamente o tramite SPP, indice almeno una volta l'anno una riunione cui partecipano, oltre allo stesso datore o a un suo rappresentante, il RSPP, il MC e i RLS.
- Nelle aziende **<15** la riunione va richiesta dal RLS.
- Nel corso della riunione si esaminano il DVR, l'andamento degli infortuni, delle malattie professionali e la sorveglianza sanitaria, i criteri di scelta, l'efficacia e le caratteristiche dei DPI, i programmi di informazione e formazione.
- Al termine va redatto un **verbale**, a disposizione dei partecipanti per consultazione.

# Informazione ai lavoratori

- Il datore di lavoro deve informare ogni lavoratore sui rischi per la sicurezza nell'impresa in generale, sulle procedure di primo soccorso antincendio ed evacuazione, sui nominativi di RSPP, ASPP, MC e Lavoratori incaricati di primo soccorso e antincendio.
- I lavoratori devono anche essere informati sui rischi specifici della loro attività, le normative di sicurezza, i pericoli connessi all'uso di sostanze chimiche pericolose e le misure di prevenzione adottate.
- Il contenuto delle informazioni deve essere semplice e chiaro, previa verifica della comprensione della lingua utilizzata per i lavoratori **immigrati**.

# Formazione dei lavoratori e RLS

- Il datore di lavoro deve assicurare ad **ogni** lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata sulla sicurezza anche riguardo alle conoscenze linguistiche, sui concetti di rischio, danno, prevenzione, diritti e doveri, organi di vigilanza, ecc. nonché sui rischi riferiti alle mansioni.
- La **formazione** e, dove previsto, **l'addestramento**, devono avvenire in **occasione** dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie o sostanze pericolose.
- L'addestramento va effettuato da persona **esperta** sul luogo di lavoro e la formazione va **ripetuta** periodicamente in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

- Il datore di lavoro deve formare in azienda i **dirigenti** e i **preposti** e aggiornarli periodicamente sui loro compiti in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
- Gli addetti alla prevenzione **incendi**, alla gestione delle **emergenze** e al primo **soccorso** devono ricevere una specifica formazione e un aggiornamento periodico.
- Il **RLS** ha diritto ad una formazione di base di 32 ore, di cui 12 sui rischi aziendali, con verifica di apprendimento. I contratti disciplinano le modalità di **aggiornamento** periodico, con un minimo di 4 ore annue per le aziende da 15 a 50 lavoratori ed 8 per quelle >50.

# Medico competente

Per svolgere la funzione di medico competente occorre essere in possesso di determinati **titoli e requisiti formativi** (specializzazione in medicina del lavoro o medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica, ecc.) e frequentare periodici corsi di **aggiornamento** secondo il programma di educazione continua di medicina. Occorre anche che i medici siano iscritti **nell'elenco** costituito presso il Ministero della Salute.

- Il MC può essere dipendente o collaboratore di una struttura esterna convenzionata con l'azienda, libero professionista o dipendente del datore di lavoro. Il dipendente di una struttura pubblica che svolge attività di **vigilanza** non può, in alcuna parte del territorio nazionale, assumere l'incarico di MC. Il MC, ove necessario, può avvalersi di **specialisti** scelti in accordo con il datore di lavoro, che ne sostiene gli oneri.
- Nelle aziende con più unità produttive o gruppi di imprese o se la VR ne evidenzia la necessità, il datore può nominare più medici, individuando il **coordinatore**.

# Sorveglianza sanitaria

- La SS effettuata dal MC nei casi previsti dalla legge comprende:
  1. **visita preventiva** per verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro e l'idoneità alla mansione specifica.
  2. **visita periodica**, per controllare lo stato di salute ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. E' effettuata di norma una volta all'anno. La periodicità può avere cadenza diversa, sulla base del giudizio del medico o dell'organo di vigilanza;

3. **Visita a richiesta** del lavoratore, se ritenuta dall'MC correlata ai rischi;
4. in occasione del **cambio di mansione**;
5. alla **cessazione** del rapporto di lavoro, quando previsto dalla legge;
6. Visita medica preventiva in fase **pre-assuntiva** su scelta del datore di lavoro, del medico o delle ASL;
7. Visita medica precedente alla **ripresa** del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai **60gg** continuativi.

- Sono **vietate** le visite mediche per accertare stati di gravidanza e negli altri casi stabiliti dalla legge.
- Le visite sono a cura e **spese** del datore di lavoro e comprendono esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirate al rischio.
- Nei casi previsti dall'ordinamento, le visite devono essere finalizzate anche alla verifica di assenza di condizioni di **alcol-dipendenza** e di assunzioni di **stupefacenti**. Gli esiti delle visite sono allegati alla **cartella sanitaria** e di rischio.

- Il MC esprime per iscritto un **giudizio** relativo alla mansione specifica che può essere di idoneità, idoneità parziale, temporanea o permanente con limitazioni, inidoneità temporanea o permanente, dandone copia al datore di lavoro e al lavoratore.
- Nel caso di inidoneità **temporanea**, vanno indicati i limiti temporali.
- Contro il giudizio del medico, compreso quello in fase pre-assuntiva, è ammesso **ricorso** entro 30gg all'organo di vigilanza territorialmente competente, che conferma modifica o revoca il giudizio stesso.
- Il datore di lavoro attua le misure indicate dal medico e, in caso di **inidoneità**, adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente a quelle di provenienza.

# Gestione delle emergenze

- Il datore di lavoro deve organizzare i rapporti con i servizi pubblici di **primo soccorso** e con i vigili del fuoco, designare gli addetti al primo soccorso ed alla **prevenzione incendi** (tenendo conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici), definire un piano di **evacuazione** e programmare i relativi interventi, garantire la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio e livello di rischio. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici.
- I lavoratori addetti all'antincendio e primo soccorso **non possono rifiutare** la designazione se non per giustificato motivo. Devono essere **formati**, in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate

# Diritti dei lavoratori in caso di pericolo

- Il lavoratore, in caso di pericolo grave e immediato, deve potersi **allontanare** dal posto di lavoro senza subire alcun pregiudizio
- Il lavoratore, in caso di pericolo grave e immediato, impossibilitato a contattare il competente superiore, deve prendere tutte le misure necessarie per evitare conseguenze al pericolo, senza subire pregiudizio per tale azione a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

# PRIMO SOCCORSO

- Il datore di lavoro, sentito il medico competente, se nominato, deve prendere provvedimenti in materia di P.S. e di assistenza medica di emergenza.
- Le caratteristiche minime delle attrezzature di P.S., i requisiti del personale addetto e la sua formazione a seconda della natura dell'attività al numero di lavoratori ed ai fattori di rischio, sono regolati da **D.M. 388/03**.

# Prevenzione incendi

- Nei luoghi di lavoro devono essere adottate idonee misure per la prevenzione incendi (**DM 10/03/98**) riguardanti:
  1. Misure che evitino l'insorgere di un incendio e a limitarne le conseguenze;
  2. Misure precauzionali;
  3. Metodi per il controllo e la manutenzione di impianti e attrezzature antincendio
  4. Criteri per la gestione delle emergenze
  5. Le caratteristiche del servizio di protezione e prevenzione antincendio, requisiti del personale e formazione.

# Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

- In tutte le aziende, viene nominato l'RLS ed è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. Nelle aziende **fino a 15 dipendenti**, l'RLS è eletto dai lavoratori al loro interno, in quelle **>15 lavoratori**, l'RLS è eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda se presenti, altrimenti viene eletto dai lavoratori al loro interno.
- In sede di **contrattazione collettiva** viene stabilito il numero, le modalità di designazione o elezione, il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per lo svolgimento delle funzioni dell'RLS.
- Il **numero minimo** di rappresentanti è: 1 nelle aziende fino a 200 lavoratori, 3 nelle aziende da 201 a 1000 lavoratori, 6 in tutte le aziende con oltre 1000 lavoratori.

# RLS Territoriale

- L'RLST svolge l'attività dell'RLS, in caso di **mancata elezione** di quello interno, per le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza.
- Viene eletto o designato a seguito di accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati da associazioni di datori di lavoro e lavoratori.

- Per lo svolgimento della sua attività l'RLST **accede** ai luoghi di lavoro, rispettando le modalità e i termini di preavviso previsti dall'accordo collettivo, tranne che in caso di infortunio grave, previa segnalazione all'organismo paritetico. In caso di **impedimento** all'accesso, il RLST ne dà comunicazione all'OPP o in mancanza all'organo di vigilanza territoriale. L'OPP comunica alle aziende e ai lavoratori il nominativo dell'RLST. L'esercizio delle funzioni dell'RLST non è compatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali.
- L'RLST ha diritto alla **formazione** in materia di salute e sicurezza riguardante i rischi specifici esistenti nei luoghi in cui svolge la propria attività. Modi, tempi e contenuti della formazione sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva (secondo un percorso formativo di almeno 64 ore entro 3 mesi dalla data di elezione, e 8 ore di aggiornamento annuale).

# Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

Il RLSS opera in **specifici contesti produttivi**:

- a. porti (sedi di autorità portuali o marittime);
  - b. centri intermodali di trasporto;
  - c. impianti siderurgici;
  - d. cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno;
  - e. contesti produttivi complessi con interferenze tra le lavorazioni e con un numero di addetti superiore a 500;
- Il RLSSP svolge attività di **coordinamento** tra i RLS per la sicurezza del sito, che provvedono ad individuarlo.

# Attribuzioni dell'RLS

- **Accede** ai luoghi di lavoro;
- Viene **consultato** preventivamente e tempestivamente per valutare i rischi, individuare, programmare, realizzare e verificare la sicurezza nell'azienda o unità produttiva;
- Viene consultato sulla designazione del RSPP, ASPP, MC, degli addetti alla prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- Viene consultato in merito all'organizzazione della formazione;
- Riceve **informazioni** e **documentazione** riguardo la VR e le misure di prevenzione relative, riguardo le sostanze ed i preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e malattie professionali.
- Riceve informazioni dai servizi di vigilanza;
- Riceve una **formazione** adeguata;

# Attribuzioni dell'RLS

- **Promuove** l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee alla tutela della salute del lavoratore;
- **Formula** osservazioni in caso di visite e verifiche di autorità competenti dalle quali è di norma sentito;
- **Partecipa** alle riunioni periodiche;
- Propone attività di prevenzione;
- **Avverte** il responsabile aziendale dei rischi riscontrati nell'attività;
- **Può ricorrere** alle autorità competenti in caso di idoneità delle misure di prevenzione e protezione adottate dal datore di lavoro.

L'RLS deve **disporre** di tempo, spazi e mezzi necessari per lo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione

Le modalità per lo svolgimento delle funzioni sono stabilite in sede di contrattazione collettiva

L'RLS riceve a richiesta **copia del documento valutazione rischi e del DUVRI** ed è tenuto al rispetto delle disposizioni sulla privacy, del segreto industriale nonché del segreto in ordine ai processi lavorativi.

L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di RSPP o ASPP.

# ORGANISMI PARITETICI

- A livello territoriale vengono costituiti gli organismi paritetici. Gli OP intervengono in merito a **controversie** nate sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme, costituiscono un supporto alle imprese nell'individuare soluzioni tecniche e organizzative atte a migliorare la tutela la salute e la sicurezza sul lavoro.
- Gli OP svolgono o promuovono attività di **formazione** anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali e, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese tra cui l'asseverazione della adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza delle quali gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle attività. Per tale scopo gli OP istituiscono specifiche commissioni paritetiche tecnicamente competenti.

# Esercizio della persona offesa

- In caso di esercizio **dell'azione penale** per delitti di omicidio colposo o di lesioni personali colpose, se commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, igiene del lavoro o malattia professionale, il P.M. dà immediata comunicazione all'INAIL ed all'IPSEMA, ai fini di eventuale costituzione di parte civile o dell'azione di regresso.
- Le **organizzazioni sindacali** e le associazioni dei familiari di vittime sul lavoro possono esercitare i diritti e le facoltà della persona offesa, con riferimento ai reati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni o all'igiene del lavoro o che abbiano causato una malattia professionale.