



Sicurezza sul Lavoro

I - Principi comuni

Gabriele Zeppa

Definizioni

- **Lavoratore:** chi, a prescindere dal tipo di contratto, lavora all'interno dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Sono **equiparati**:

- a) il socio lavoratore di cooperative o di società
- b) l'associato in partecipazione
- c) il tirocinante/stagista (formativo e di orientamento)
- d) lo studente di scuole/università in cui si usano laboratori, attrezzature di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici, videotermini, ma solo per i periodi di utilizzo delle strumentazioni o dei laboratori
- e) il volontario
- f) i lavoratori socialmente utili

- **Datore di lavoro:** il **titolare** del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, chi ha la responsabilità dell'organizzazione o dell'unità produttiva in quanto esercita i **poteri decisionali e di spesa**
- **Dirigente:** chi **attua le direttive** del datore di lavoro **organizzando l'attività** lavorativa e vigilando su di essa, in base alle competenze professionali e ai poteri adeguati alla natura dell'incarico ricevuto
- **Preposto:** chi **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**, in base alle competenze professionali e nei limiti dei poteri adeguati alla natura dell'incarico ricevuto (es. caporeparto, capoturno ecc.)

- **Servizio di prevenzione e protezione dai rischi (SPP):** insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda per la prevenzione e protezione dai **rischi** professionali per i lavoratori
- **Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP):** persona designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per **coordinare** il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, in possesso di idonee capacità e requisiti professionali
- **Addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP):** persona **facente parte** del servizio di prevenzione e protezione, in possesso di idonee capacità e requisiti professionali

- **Medico competente (MC):** medico in possesso di specifici **requisiti** di legge, nominato dal datore di lavoro per effettuare la **sorveglianza sanitaria**, collaborare alla valutazione dei rischi e svolgere gli altri compiti previsti
- **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS):** lavoratore eletto o designato per **rappresentare i lavoratori** sugli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro

Campo di applicazione

Il Testo Unico di Sicurezza sul Lavoro si applica **a tutti i lavoratori**, subordinati e autonomi e ai soggetti equiparati, con le seguenti precisazioni:

- a) **contratto di somministrazione** di lavoro (c.d. "lavoro interinale"): tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore
- b) **distacco del lavoratore**: tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, salvo l'obbligo del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato
- c) **lavoratori a progetto e collaboratori coordinati e continuativi**: le disposizioni si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente

Computo dei lavoratori

Per il calcolo del numero dei lavoratori da cui discendono particolari obblighi **non si conteggiano**:

- a) i collaboratori **familiari**
- b) i **tirocinanti** (stagisti) formativi e di orientamento
- c) gli **allievi** degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, videoterminali
- d) i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, in **sostituzione** di altri assenti con diritto alla conservazione del posto
- e) i lavoratori **occasional**
- f) i lavoratori a **domicilio**, se la loro attività non è svolta in forma esclusiva a favore del datore di lavoro committente

- g) i **volontari**
 - h) i lavoratori **socialmente utili**
 - i) i lavoratori **autonomi**
 - j) i **collaboratori coordinati e continuativi**, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente
-
- I lavoratori **somministrati** (interinali) e i lavoratori assunti a tempo **parziale** si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre
 - Nell'ambito delle attività **stagionali**, il personale in forza si computa , a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario di lavoro effettuato
 - Il numero di operai impiegati a tempo determinato, anche stagionali, nel settore **agricolo**, si computa per frazioni di unità lavorative anno (ULA), come individuate sulla base della normativa comunitaria

Organi di vigilanza

- Il controllo sull'applicazione della normativa di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro é svolta dalla Azienda Sanitaria Locale (**ASL**) competente per territorio e, in materia di prevenzione incendi, dai **Vigili del Fuoco**.
Specifici enti di controllo operano nei settori minerario, sanità aerea e marittima, Forze Armate e di Polizia ecc.
- Gli ispettori del Ministero del Lavoro (**DTL**) svolgono controlli in questo campo solo nelle seguenti attività:
 - a) costruzioni edili o di genio civile
 - b) lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei
 - c) ulteriori attività lavorative con rischi particolarmente elevati
- NB: Il personale delle pubbliche amministrazioni assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza non può prestare attività di **consulenza!**

Delega di funzioni

La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, é ammessa con i seguenti requisiti:

- Deve risultare da **atto scritto** recante **data certa**
- Il delegato deve possedere tutti i **requisiti** di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate
- Deve attribuire al delegato tutti i **poteri** di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- Deve attribuire al delegato **l'autonomia di spesa** necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate
- Deve essere **accettata** dal delegato per **iscritto**
- 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 sul corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione **del modello di verifica e controllo** (D.Lgs. 231/01)

Il delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, **sub-delegare** specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni con obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite, ma il sub-delegato non può, a sua volta, sub-sub-delegare le funzioni delegate

Il datore di lavoro **non può delegare** le seguenti attività:

- la **valutazione** di tutti i **rischi** con la conseguente elaborazione del **documento**
- la **designazione** del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (**RSPP**)

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

- nominare il medico competente (MC) per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti
- 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 di gestione dell'emergenza
- nell'affidare i compiti tenere conto delle capacità e delle condizioni dei lavoratori in rapporto alla loro salute e alla sicurezza

- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale (**DPI**), sentito il RSPP e il MC
- prendere le misure appropriate affinché solo i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un **rischio grave** e specifico
- 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 DPI messi a loro disposizione
- richiedere al MC l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico
- inviare i lavoratori alla **visita medica** entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria
- nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al MC la **cessazione** del rapporto di lavoro

- 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
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un **pericolo grave e immediato** sul rischio stesso e sulle disposizioni prese o da prendere in materia di protezione
- adempiere agli obblighi di **informazione, formazione e addestramento**
- salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, **non** chiedere ai lavoratori di **riprendere** l'attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato

- consentire ai lavoratori di **verificare**, mediante il RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione
- consegnare tempestivamente al RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi (**DVR**), anche su supporto informatico, nonché consentirgli di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro. **Il DVR è consultato esclusivamente in azienda**
- elaborare il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (**DUVRI**) anche su supporto informatico e, consegnarne tempestivamente la copia ai RLS su loro richiesta. Il documento è consultato esclusivamente in azienda

- Prendere provvedimenti per evitare che le misure adottate possano causare rischi per la salute della **popolazione** o deteriorare **l'ambiente** esterno, facendo verifiche periodiche
- comunicare in via telematica **all'INAIL** entro **48 ore** dal ricevimento del **certificato medico** i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a **3 giorni**
- consultare il **RLS** nelle ipotesi di legge
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione **incendi** e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti
- nelle attività di **appalto** e di **subappalto**, munire i lavoratori di apposita **tessera** di riconoscimento, con fotografia, generalità e indicazione del datore di lavoro

- nelle unità produttive con più di **15 lavoratori**, convocare la **riunione periodica**
- **aggiornare** le misure di prevenzione sui mutamenti organizzativi e produttivi rilevanti ai fini della salute e sicurezza sul lavoro, in funzione dell'evoluzione della tecnica di prevenzione e protezione
- in caso di nuova elezione o designazione degli **RLS** deve comunicare i loro nominativi in via telematica all'INAIL
- controllare che i lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria non siano adibiti al lavoro senza il **giudizio di idoneità** del MC
- fornire al SPP ed al MC **informazioni** in merito a natura dei rischi, organizzazione del lavoro, programmazione e attuazione delle misure preventive e protettive, descrizione degli impianti e dei processi produttivi, dati sulla comunicazione degli infortuni e malattie professionali e provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza

- Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti inoltre a **vigilare** in ordine all'adempimento degli obblighi:
 - a) del preposto
 - b) dei lavoratori
 - c) dei progettisti, dei fabbricanti e dei fornitori e installatori
 - d) del medico competente

NB: questi soggetti sono considerati **esclusivamente** responsabili quando le mancanze siano loro unicamente imputabili e non vi sia un difetto di vigilanza da parte del datore e dei dirigenti

Obblighi del preposto

- **sovrintendere e vigilare** sulla osservanza da parte dei lavoratori degli obblighi di legge e delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza, sull'uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale. In caso di persistenza della inosservanza, **informare** i loro superiori diretti
- verificare che accedano a zone a **rischio grave e specifico** solo i lavoratori che hanno ricevuto adeguate **istruzioni**
- in caso di **emergenza**, chiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio (es. incendio e rischio chimico) e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, **abbandonino** il posto di lavoro o la zona pericolosa

- informare immediatamente i lavoratori esposti sul rischio di un **pericolo grave e immediato** e sulle disposizioni prese o da prendere in materia di protezione
- **astenersi**, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere l'attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato
- **segnalare** tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente le deficienze dei mezzi, delle attrezzature di lavoro, dei DPI e di ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, di cui venga a conoscenza
- **frequentare** appositi corsi di formazione

Obblighi dei lavoratori

Prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, dovendo in particolare:

- **contribuire**, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza
- **osservare** le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale
- **utilizzare** correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, i dispositivi di sicurezza e protezione

- **segnalare** immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi e ogni condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza
- **in caso di urgenza**, adoperarsi direttamente, secondo le proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al RLS
- **non rimuovere** o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo
- **non compiere di propria iniziativa** operazioni o manovre che non sono di loro competenza o che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori

- partecipare ai **corsi** di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro
- sottoporsi ai **controlli sanitari** di legge o disposti dal MC
- nelle attività di **appalto o subappalto**, esporre la **tessera** di riconoscimento con fotografia, generalità e datore di lavoro. Questo obbligo riguarda anche i lavoratori **autonomi** che esercitano direttamente l'attività nello stesso luogo di lavoro, ma devono provvedervi per proprio conto

Impresa familiare e lavoratori autonomi

I componenti **dell'impresa familiare**, i lavoratori **autonomi** che compiono opere o servizi, i coltivatori diretti, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti **devono**:

- a) usare **attrezzature** di lavoro conformi alle norme di sicurezza
- b) munirsi di **DPI** ed usarli in base alle disposizioni di legge
- c) nelle attività di appalto o subappalto devono munirsi di apposita **tessera** di riconoscimento con fotografia, generalità

Sui rischi relativi alle attività svolte e con oneri a proprio carico **possono** beneficiare della sorveglianza sanitaria e partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui loro rischi specifici

Obblighi di progettisti, fabbricanti, fornitori e installatori

- i **progettisti** di luoghi, posti di lavoro e impianti devono rispettare i principi di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche e 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 di lavoro, DPI ed impianti non a norma di sicurezza
- in caso di locazione finanziaria (**leasing**) di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità (**marcatura CE**), questi devono essere accompagnati dalla relativa documentazione a cura del concedente
- gli **installatori** e **montatori** di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti

Obblighi del medico competente

- **collaborare** col datore di lavoro e il SPP alla valutazione dei rischi, alla predisposizione delle misure per la tutela della salute dei lavoratori, alla loro formazione e informazione e alla organizzazione del servizio di primo soccorso, considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro
- programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria tramite protocolli sanitari (**piano sanitario**) definiti in funzione dei rischi specifici
- istituire, aggiornare e custodire, sotto la propria responsabilità, una **cartella sanitaria** e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, custodita nel rispetto del segreto professionale dove è stato concordato al momento della sua nomina

- consegnare al **datore di lavoro**, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso con salvaguardia del segreto professionale
- consegnare al **lavoratore**, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio e fornirgli le informazioni necessarie sulla sua conservazione. L'originale va conservato dal datore di lavoro per almeno 10 anni, salvo diverso termine di legge
- fornire **informazioni** ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria e, in caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività

- informare ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria e, a sua richiesta rilasciargli **copia** della documentazione sanitaria
- comunicare per iscritto, in occasione delle **riunioni periodiche**, al datore di lavoro, al RSPP, agli RLS i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria e fornire indicazioni sul loro significato
- **visitare** gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno o con cadenza diversa stabilita nella valutazione dei rischi
- partecipare alla **programmazione** del controllo dell'esposizione dei lavoratori

Contratti d'appalto e prestazioni d'opera

In caso di affidamento di lavori, servizi e forniture ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda o di una singola unità produttiva e nell'ambito dell'intero ciclo produttivo della stessa (sempre che abbia la disponibilità giuridica di tali luoghi), il datore di lavoro:

- a) verifica **l'idoneità tecnico professionale** delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare attraverso l'acquisizione:
 - del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato
 - dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale

b) Fornisce loro dettagliate **informazioni** sui **rischi specifici** dell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività

A questo punto, i datori di lavoro, compresi i subappaltatori,

- **cooperano** nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro che incidono sull'attività lavorativa dell'appalto
- **coordinano** gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi, informandosi reciprocamente per eliminare i rischi dovuti dalle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva

Il committente promuove la cooperazione ed il coordinamento, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure per eliminare o, se non é possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze (**DUVRI**), allegato al contratto di appalto o di opera e adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture. Tale valutazione non si applica ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi

Per i settori di attività a **basso rischio** di infortunio e malattie professionali (individuate con apposito decreto ministeriale), il datore di lavoro committente può, in alternativa al DUVRI , individuare un **incaricato** formato, aggiornato, esperto e competente per sovrintendere alla cooperazione e al coordinamento. Di tale individuazione o sostituzione deve essere data evidenza nel contratto di appalto o di opera

L'obbligo di valutazione del rischio interferenziale, con relativa elaborazione del DUVRI **non si applica**:

- ai servizi di natura intellettuale,
- alle mere forniture di materiali o attrezzature
- ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore a **cinque uomini-giorno**, sempre che essi non comportino rischi:
 - a. di incendio elevato (DM 10.2.98),
 - b. da attività in ambienti confinati (DPR 177/11)
 - c. Derivanti da agenti cancerogeni, mutageni, biologici, amianto, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI

Per **uomini-giorno** si intende l'entità presunta dei lavori, servizi e forniture rappresentata dalla somma delle giornate di lavoro necessarie all'effettuazione dei lavori, servizi o forniture considerata con riferimento all'arco temporale di un anno dall'inizio dei lavori

L'imprenditore committente **risponde in solido** con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per cui il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato dall'INAIL, ma tale responsabilità non si estende ai danni conseguenti ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici

Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione (ad esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali) devono essere specificamente indicati a pena di nullità i **costi** delle misure adottate per eliminare o ridurre al minimo i rischi interferenziali e tali oneri non sono soggetti a ribasso

A tali dati possono accedere, su richiesta, il RLS e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale

Durante lo svolgimento di attività di appalto o subappalto, il personale dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita **tessera di riconoscimento** corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e indicazione del datore di lavoro

Valutazione dei rischi

La valutazione dei rischi 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**
- quelli riguardanti le lavoratrici in stato di **gravidanza**
- quelli connessi alle differenze di **genere, all'età**, alla provenienza da **altri paesi**
- quelli connessi alla specifica tipologia **contrattuale**

Il documento redatto a conclusione della valutazione può essere tenuto **su carta o supporto informatico** e deve essere munito di **data certa o attestata** dalla sottoscrizione del documento da parte del datore di lavoro nonché del RSPP, del RLS/RLST e del medico competente, ove nominato e contenere:

- 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. I criteri di redazione del documento sono scelti dal datore di lavoro, secondo caratteristiche di semplicità, brevità, comprensibilità e completezza
- le **misure** di prevenzione e di protezione attuate e i dispositivi di protezione individuali adottati
- il **programma** delle misure opportune per garantire il **miglioramento** nel tempo dei livelli di sicurezza
- le **procedure** per l'attuazione delle misure da realizzare e dei **soggetti** che vi debbono provvedere

- il **nominativo** di RSPP, RLS/RLST e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio
- le **mansioni** che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento

Il documento deve inoltre rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei vari titoli del Testo Unico di Sicurezza sul Lavoro

In caso di costituzione di **nuova impresa**, il datore di lavoro deve elaborare il documento di valutazione dei rischi entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività

Informazione ai lavoratori

Il datore di lavoro deve adeguatamente informare i lavoratori:

- sui **rischi** per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in **generale**
- sulle **procedure** di primo soccorso, antincendio, ed evacuazione
- sui **nominativi** di addetti al primo soccorso e prevenzione incendi
- sui **nominativi** di RSPP, ASPP, medico competente
- sui **rischi specifici** cui é esposto il lavoratore nella attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali
- sui pericoli connessi all'uso delle **sostanze** e dei **preparati** pericolosi sulla base delle schede di sicurezza
- sulle **misure** e le attività di protezione e prevenzione adottate

Le informazioni date devono essere facilmente **comprensibili** per i lavoratori e se l'informazione riguarda lavoratori **immigrati**, occorre verificare in precedenza la comprensione della lingua

Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una **formazione** sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza su:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione
- organizzazione della prevenzione aziendale
- diritti e doveri dei vari soggetti aziendali
- organi di vigilanza, controllo, assistenza
- rischi collegati alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione del settore o comparto di appartenenza
- rischi specifici di mansione

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione dai lavoratori sono definiti **dall'Accordo Conferenza Stato-Regioni del 21/12/2011**

Formazione e, ove previsto, addestramento specifico devono avvenire:

- alla **costituzione** del rapporto di lavoro o, in caso si tratti di somministrazione di lavoro, all'inizio dell'utilizzazione
- al **trasferimento** o cambiamento di mansioni
- alla introduzione di **nuove** attrezzature di lavoro, tecnologie, sostanze e preparati pericolosi

L'**addestramento** viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente **ripetuta** in base all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi

Il datore di lavoro deve garantire in azienda formazione e aggiornamento periodico di **dirigenti** e **preposti** sui rispettivi compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro, comprendenti:

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

La formazione può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici, le scuole edili o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione dai lavoratori sono definiti **dall'Accordo Conferenza Stato-Regioni del 21/12/2011**

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione **incendi**, gestione dell'**emergenza** e **primo soccorso** devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico (DM 10/03/1998 e DM n.388 del 15/07/2003)

Il **RLS** ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sui rischi specifici esistenti in azienda, che gli assicuri adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti **dall'Accordo Interconfederale 22/06/1995 Confindustria-CGIL, CISL, UIL** con i seguenti contenuti:

- principi giuridici comunitari e nazionali
- legislazione generale e speciale di salute e sicurezza sul lavoro
- principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi
- definizione e individuazione dei fattori di rischio
- valutazione dei rischi
- individuazione di misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione
- aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori
- nozioni di tecnica della comunicazione

La durata minima dei corsi é di **32 ore** iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con **verifica** di apprendimento

L'**aggiornamento** periodico deve essere disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale e con durata

- non inferiore a **4 ore** annue per imprese da 15 a 50 lavoratori
- di **8 ore** annue per imprese con più di 50 lavoratori

La formazione dei lavoratori e quella degli RLS deve avvenire in collaborazione con gli **organismi paritetici**, se presenti nel settore e nel territorio, durante **l'orario di lavoro** e non può comportare **costi** a carico dei lavoratori

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e se riguarda lavoratori **immigrati**, occorre una precedente verifica della comprensione e conoscenza della lingua usata

Sorveglianza sanitaria

Il medico competente deve possedere uno dei seguenti **requisiti**:

- specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica
- docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro
- Autorizzazione ex art. 55 D. Lgs. 15/08/1991, n. 277
- specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale

I medici competenti devono frequentare appositi percorsi formativi universitari e partecipare al programma di educazione continua in medicina (**ECM**) e sono iscritti **nell'elenco** istituito presso il Ministero della salute e consultabile sul sito www.salute.gov.it

Il medico competente svolge la propria opera in qualità di:

- dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore
- libero professionista
- dipendente del datore di lavoro

Il dipendente di una struttura pubblica, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza (**ispettore ASL**), non può prestare l'attività di medico competente

Il datore di lavoro deve garantire al medico le condizioni e **l'autonomia** necessaria per lo svolgimento dei suoi compiti

Il medico competente può avvalersi, per accertamenti diagnostici, della collaborazione di **medici specialisti** scelti in accordo con il datore di lavoro che ne sopporta gli oneri

Il datore di lavoro può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di **coordinamento**:

- nei casi di aziende con più unità produttive
- nei casi di gruppi d'impres
- qualora la valutazione dei rischi ne evidenzi la necessità

Entro i primi tre mesi dell'anno successivo a quello di riferimento, il medico trasmette per via telematica ai servizi competenti le informazioni, con le differenze di genere, sui dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria (modello in **allegato III B**)

La sorveglianza sanitaria é effettuata dal medico competente:

- nei casi previsti dalla **normativa** vigente, dalle direttive europee e dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva
- qualora il lavoratore ne faccia **richiesta** e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi

e comprende:

- visita medica **preventiva** al fine di valutare l'idoneità del lavoratore alla mansione specifica (anche **preassuntiva**)
- visita medica **periodica** per controllare lo stato di salute del lavoratore ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica

La **periodicità** di tali accertamenti è di norma **annuale**, salvo diverso termine stabilito dalla legge o dal medico competente in funzione della valutazione del rischio; la ASL, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità differenti rispetto a quelli indicati dal medico

- visita medica **su richiesta del lavoratore**, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica
- visita medica in occasione del **cambio della mansione** per verificare l'idoneità
- visita medica alla **cessazione** del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa
- in caso di assenza per motivi di salute di durata superiore **a 60 giorni continuativi**, visita medica precedente alla ripresa del lavoro

Le visite mediche **non possono** essere effettuate:

- per accertare stati di **gravidanza**
- negli altri casi vietati dalla normativa

Il medico, sulla base delle visite mediche, esprime per iscritto, dandone copia al lavoratore e al datore di lavoro, **giudizio** di:

- **idoneità** parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni
- **inidoneità** temporanea (indicandone i limiti temporali)
- **inidoneità** permanente

Le visite mediche, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente e, nei casi ed alle condizioni previste dalla normativa, le visite sono anche finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di **alcol dipendenza** e di assunzione di sostanze **stupefacenti**

Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla **cartella** sanitaria e di rischio (Allegato III A) su formato cartaceo o informatizzato

Contro i giudizi del medico competente, compresi quelli preassuntivi, é ammesso **ricorso**, entro 30 giorni dalla data di comunicazione del giudizio, alla ASL che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso

Il datore di lavoro in relazione ai giudizi del medico competente attua le misure indicate. Qualora sia stata disposta **un'inidoneità** alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori, garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Gestione delle emergenze

Per la gestione delle emergenze il datore di lavoro:

- **organizza** i rapporti con i servizi pubblici di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza
- **designa** preventivamente gli addetti alla prevenzione incendi e gestione delle emergenze, tenendo conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici. Gli addetti non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione e devono essere formati, in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate
- **informa** tutti i lavoratori se esposti a un pericolo grave e immediato sulle misure predisposte e i comportamenti da tenere
- garantisce la presenza di **mezzi di estinzione** (fissi, manuali o automatici) idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio, tenendo anche conto delle particolari condizioni d'uso

- in **caso di pericolo grave e immediato**, che non può essere evitato, il datore di lavoro:
 1. programma gli interventi, prende provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, senza subire alcun pregiudizio o conseguenza dannosa, cessino l'attività mettendosi al sicuro, abbandonando immediatamente il lavoro. Salvo eccezioni debitamente motivate, in tali circostanze il datore di lavoro non può chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività fino a quando persiste la condizione di pericolo
 2. nell'impossibilità di contattare il superiore gerarchico, dispone che i lavoratori, senza subire pregiudizio a meno di loro grave negligenza, possano prendere misure adeguate per evitare le conseguenze dannose per sé stessi e altri, tenendo conto delle conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili

Primo soccorso

In base alla natura della attività e delle dimensioni dell'azienda, il datore di lavoro, sentito il medico competente, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di emergenza medica, raccordandosi con i servizi esterni anche per il trasporto degli infortunati

Le caratteristiche delle **attrezzature di primo soccorso** (cassetta medica, pacchetto di medicazione ecc.), i requisiti del personale addetto e la sua formazione sono individuati dal DM n.388 del 15 luglio 2003

Prevenzione incendi

Nei luoghi di lavoro devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori

In attesa della emanazione di specifici decreti attuativi, per la sicurezza antincendio e la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro si applicano i criteri generali stabiliti dal **DM 10 marzo 1998**

Consultazione e partecipazione degli RLS

Il RLS é istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo ed è eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive

1. Nelle aziende o unità produttive **fino a 15** lavoratori il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo (RLST)
2. Nelle aziende o unità produttive **con più di 15** lavoratori RLS é eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda (RSU); in loro assenza é eletto dai lavoratori all'interno dell'azienda

La contrattazione collettiva stabilisce il numero, le modalità di designazione o di elezione del RLS, il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle loro funzioni

Il **numero minimo** dei rappresentanti è:

- nelle aziende o unità produttive fino a 200 lavoratori, 1 RLS
- nelle aziende o unità produttive da 201 a 1000 lavoratori, 3 RLS
- in tutte le aziende o unità produttive oltre i 1000 lavoratori, 6 RLS

Nelle aziende, il numero di rappresentanti é **umentato** nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva

Qualora il RLS non sia stato eletto in azienda, le sue funzioni sono esercitate dagli **RLS Territoriali o di Sito Produttivo**

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale

In tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza in cui non sia stato eletto o designato un RLS, le sue competenze vengono assolte dal RLST

Le modalità di elezione o designazione del RLST sono individuate dagli accordi collettivi nazionali stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

In mancanza di questi accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con Decreto Ministeriale (non ancora emanato)

Il RLST può **accedere** ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso previsto dagli accordi, non dovuto in caso di infortunio grave. In questo caso, l'accesso deve avvenire previa segnalazione all'Organismo Paritetico. Se l'azienda impedisce il regolare accesso, l'RLST lo comunica all'Organismo Paritetico o, in sua mancanza, alla ASL

L'Organismo Paritetico comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del RLST, il quale ha diritto ad una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza sui rischi specifici dei settori rappresentati, tale da fargli acquisire competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della sua **formazione** sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva con un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla elezione o designazione e 8 ore di aggiornamento annuale

L'incarico di RLST é **incompatibile** con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito Produttivo

RLSSP sono individuati in specifici contesti produttivi in cui vi è presenza contemporanea di più aziende o cantieri:

- **porti** sedi di autorità portuale o di autorità marittima
- **centri intermodali** di trasporto
- impianti **siderurgici**
- **cantieri** con almeno **30.000 uomini-giorno** (somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere)
- **contesti produttivi** con complesse interferenze di lavorazioni e con un numero complessivo di addetti operanti superiore a **500**

Gli RLS delle aziende del sito produttivo, di loro iniziativa, individuano il RLSSP. La contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione, di esercizio delle sue attribuzioni e di coordinamento, nelle aziende o cantieri in cui non vi siano RLS

Attribuzioni del RLS

- può **accedere** ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni
- **é consultato**:
 1. preventivamente e tempestivamente sulla valutazione dei rischi, individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda
 2. sulla designazione di RSPP e ASPP, addetti alla attività di prevenzione incendi, primo soccorso, evacuazione dei luoghi e del medico competente
 3. all'organizzazione della formazione
- riceve le **informazioni** e la **documentazione** aziendale su:
 1. valutazione dei rischi e misure di prevenzione relative,
 2. sostanze e preparati pericolosi, macchine, impianti, organizzazione e ambienti di lavoro, infortuni e malattie professionali

- riceve le **informazioni** provenienti dai servizi di vigilanza (ASL)
- riceve una **formazione** adeguata
- **promuove** l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione di misure di prevenzione idonee alla tutela della salute dei lavoratori
- fa **osservazioni** in occasione di visite e verifiche delle autorità competenti, che di norma lo consultano
- partecipa alla **riunione periodica**
- fa **proposte** in merito alla attività di prevenzione
- **avverte** il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività
- può fare **ricorso** alla ASL se ritiene che le misure di prevenzione e protezione adottate dall'azienda e i mezzi per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute

Il RLS deve disporre:

- del **tempo** necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione
- dei **mezzi** e degli **spazi** necessari per l'esercizio delle sue funzioni e facoltà, anche tramite l'accesso ai dati informatici

Nei confronti del RLS si applicano le stesse **tutele** previste dalla legge per le rappresentanze sindacali e non può subire alcun **pregiudizio** per lo svolgimento della sua attività. Le modalità per l'esercizio delle funzioni sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale

Il RLS su sua richiesta e per lo svolgimento della sua funzione, riceve **copia** del documento di valutazione dei rischi (**DVR**)

Gli RLS della aziende committenti e appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del **DUVRI**

Il RLS é tenuto al rispetto delle disposizioni sulla **privacy** e sul **segreto** industriale riguardo alle informazioni contenute nel DVR, nel DUVRI e sui processi lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni

L'esercizio delle funzioni di RLS é **incompatibile** con la nomina di RSPP o ASPP

Organismi paritetici

A livello territoriale (provincia) sono costituiti gli organismi paritetici (**OPP**) che costituiscono il primo riferimento per le **controversie** riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione

Gli OPP inoltre:

- possono aiutare le imprese ad individuare **soluzioni** tecniche e organizzative per migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- svolgono o promuovono attività di **formazione**
- 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 della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza (D. Lgs. n.231/01), di cui le ASL possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività

- possono effettuare **sopralluoghi** nei luoghi di lavoro del territorio di competenza, purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche
- trasmettono alla **ASL** una **relazione** annuale sull'attività svolta
- comunicano alle **aziende** e alla **ASL** i nominativi dei **RLST**
- comunicano **all'INAIL** i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e i nomi dei RLST

Servizio di prevenzione e protezione

Il datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione (**SPP**) prioritariamente all'interno della azienda o della unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni

Gli addetti e i responsabili del SPP devono:

- possedere capacità e requisiti professionali di legge
- essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda
- disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei loro compiti
- non possono subire pregiudizio a causa della attività svolta

In caso di utilizzo di un servizio interno, il datore di lavoro può avvalersi di **consulenti esterni**, per integrare l'azione di prevenzione e protezione del SPP

Se all'interno dell'azienda non vi sono addetti in possesso dei requisiti di legge è **obbligatorio** il ricorso a persone o servizi esterni, ma in ogni caso il datore di lavoro non è esonerato dalla propria responsabilità in materia

L'istituzione del SPP **interno** è **obbligatoria** nei seguenti casi:

- aziende industriali a rischio di incidente rilevante (legge "Seveso")
- centrali termoelettriche
- impianti nucleari
- aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni
- industrie estrattive con oltre 50 lavoratori
- strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori
- aziende industriali con oltre 200 lavoratori

Nelle ipotesi precedenti il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (**RSPP**) deve essere interno

Nei casi di aziende con più unità produttive nonché nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un **unico SPP** e i datori di lavoro possono rivolgersi a tale struttura per l'istituzione del servizio e per la designazione degli addetti e del responsabile

Capacità e requisiti professionali di RSPP e ASPP

Per lo svolgimento delle funzioni di **RSPP e ASPP** sono necessari:

- un titolo di studio non inferiore al **diploma** di istruzione secondaria superiore
- un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici **corsi di formazione** adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative (**Moduli A e B** accordo Conferenza Stato-Regioni 26/01/2006)

Inoltre, per lo svolgimento della funzione di **RSPP** é anche necessario un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici **corsi di formazione (Modulo C** accordo Conferenza Stato-Regioni del 26/01/2006) su:

- prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato
- organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative
- tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali

I **corsi** di formazione per ASPP e RSPP sono organizzati da regioni e province autonome, università, INAIL, Vigili del Fuoco, associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori, organismi paritetici, ecc.

I **laureati** in determinate materie (prevalentemente architettura e ingegneria) sono esonerati dalla frequenza ai corsi di formazione per RSPP e ASPP Mod. A e B

RSPP e ASPP devono frequentare anche corsi di **aggiornamento**

Compiti del servizio di prevenzione e protezione

- Individuare i fattori di rischio
- Valutare i rischi e individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro
- Elaborare le misure preventive e protettive e i loro sistemi di controllo
- Elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali
- Proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori
- Partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e alla riunione periodica
- Fornire ai lavoratori le informazioni di legge

I componenti del SPP sono tenuti al **segreto** circa i processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni. Il SPP é utilizzato dal datore di lavoro

Datore di lavoro RSPP

Il datore di lavoro può direttamente svolgere i compiti del SPP, (salvo quando è obbligatorio il servizio interno), nei seguenti casi:

- Aziende artigiane e industriali (salvo eccezioni) fino a **30 addetti**
- Aziende agricole e zootecniche fino a 10 addetti
- Aziende della pesca fino a 20 addetti
- Altre aziende fino a 200 addetti
previa informazione al RLS

Con le medesime eccezioni, nelle imprese o unità produttive fino a **cinque** lavoratori, il datore di lavoro può anche svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, di prevenzione incendi e di evacuazione, anche in caso di affidamento dell'incarico di RSPP a persone interne all'azienda o all'unità produttiva o a servizi esterni, previa informazione al RLS

Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti del SPP deve frequentare **corsi di formazione**, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative (accordo Conferenza Stato-Regioni 21/12/2011)

Il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di addetto pronto soccorso, prevenzione incendi e evacuazione deve frequentare gli specifici corsi formazione

In entrambi i casi è tenuto a frequentare corsi di **aggiornamento**

Riunione periodica

Nelle aziende e nelle unità produttive con **più di 15 lavoratori**, il datore di lavoro (direttamente o tramite il SPP), convoca almeno una volta l'anno una riunione cui partecipano:

- il datore di lavoro o un suo rappresentante
- il RSPP, il medico competente (ove nominato)
- il RLS

Nel corso della riunione si esaminano:

- il documento di valutazione dei rischi
- l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria
- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale
- i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori

Nel corso della riunione possono essere individuati:

- codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali
- obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

La riunione ha inoltre luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, tra cui la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori

Nelle unità produttive che occupano **fino a 15 lavoratori** é facoltà del RLS chiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Della riunione deve essere redatto un **verbale** che é tenuto a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione

Esercizio dei diritti della persona offesa

In caso di processo per omicidio colposo o lesioni personali colpose, se il fatto viola le norme di sicurezza sul lavoro, il pubblico ministero avvisa immediatamente **l'INAIL** che ha facoltà di costituirsi parte civile e avviare l'azione di regresso (risarcimento di quanto liquidato dall'istituto a titolo di indennizzo del lavoratore a seguito di condanna definitiva del datore di lavoro che non abbia rispettato le norme)

Le **organizzazioni sindacali** e le associazioni dei familiari delle vittime di infortuni sul lavoro hanno la facoltà di esercitare i diritti e le facoltà della persona offesa (richiesta di risarcimento danni) in riferimento ai reati commessi in violazione delle norme per la sicurezza sul lavoro

Esercizio di fatto di poteri direttivi

Chi eserciti **in concreto** i poteri giuridici di datore di lavoro, dirigente e preposto ne assume la posizione di garanzia anche se sprovvisto di regolare investitura

Il Codice Penale sancisce che *"non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo"* (***neminem laedere***). L'esistenza di particolari rapporti giuridici o una **data situazione** ove un soggetto sia tenuto a compiere una determinata attività a protezione del diritto altrui fa sorgere nei suoi confronti la **"posizione di garanzia"**, consistente nel dovere di porre in essere tutte le misure necessarie a tutelare il soggetto ritenuto più debole e, quindi, da garantire