

Direttive «Prodotto»



Principi delle direttive prodotto

Le norme di sicurezza si articolano su un livello generale (direttive) e su specifiche attuative (norme tecniche)

I requisiti generali di sicurezza dettano le caratteristiche cui obbligatoriamente devono rispondere i prodotti immessi sul mercato

Le amministrazioni riconoscono ai prodotti fabbricati secondo le norme armonizzate la presunzione di conformità ai requisiti essenziali di sicurezza (RES) fissati dalla direttiva

Le specifiche tecniche esplicitano in forma non cogente le caratteristiche per soddisfare i Requisiti Essenziali di Sicurezza

LA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO DAL PUNTO DI VISTA GIURIDICO E NORMATIVO

1898

Assicurazione obbligatoria contro infortuni sul lavoro

1899

Leggi per prevenzione infortuni:

- **nelle industrie con un certo numero di dipendenti**
- **per lavori in miniere e cave**
- **per attività con materie che possono esplodere**

**inizi
1900**

Regi Decreti con regolamenti per costruzioni, strade ferrate, tramvie, impiego di gas tossici

Queste norme però:

- **escludono importanti settori lavorativi (es. agricoltura)**
- **non prevedono sanzioni penali**
- **si caratterizzano più per la loro importanza assicurativa**

**dal 1930
al 1950**

Codice Penale (artt. 437-451-589-590)

Codice Civile (art. 2087)

Costituzione della Repubblica (artt. 32-35-41)

**IL DATORE DI LAVORO DIVENTA UN VERO E PROPRIO
"DEBITORE DI SICUREZZA" NEI CONFRONTI DEI
SUOI DIPENDENTI**

**1955
e 1956**

**DPR 547/55 ("Norme per la prevenzione degli infortuni
sul lavoro")**

**DPR 164/56 ("Norme per la prevenzione degli infortuni
sul lavoro nelle costruzioni")**

DPR 303/56 ("Norme generali per l'igiene del lavoro")

Con queste norme lo Stato:

- **detta obblighi da rispettare**
- **identifica precisi destinatari (DdL, dirigenti, preposti, lavoratori)**
- **prevede specifiche sanzioni**
- **garantisce la vigilanza sulla loro applicazione
(attraverso specifici organismi tecnici)**

Legge n. 300: Statuto dei Lavoratori

1970

diritto dei lavoratori di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute

Legge n. 833: Riforma Sanitaria

1978

trasferisce la maggior parte dei compiti di vigilanza e di controllo dall'Ispettorato del Lavoro alle strutture periferiche delle ULSS (Servizi Territoriali di Prevenzione)

1979

**Circolari Ministeriali sulle lavorazioni con ammine aromatiche
DPR 962/82 sulle lavorazioni con cloruro vinile monomero
DPR 175/78 sui rischi industriali rilevanti (Direttiva Seveso)**

- la prevenzione si innova e interviene su rischi globali e su tutti i soggetti coinvolgibili**
- le attività considerate sono inserite in un sistema che prevede la loro suddivisione in classi di rischio e a pari classe deve corrispondere un pari sistema di prevenzione e sicurezza**

D. Lgs. 277: PIOMBO - RUMORE - AMIANTO

1991

Per questi rischi il Decreto prevede:

- individuazione e valutazione dei rischi
- riduzione dei rischi alla fonte
- adozione di misure preventive
- informazione, formazione, addestramento degli addetti
- specifiche sanzioni penali

D. Lgs. 626: Sistema organizzato di prevenzione

1994



GLOBALE



PROGRAMMATO



INFORMATO



PARTECIPATO

1996

DPR 459: DIRETTIVA MACCHINE

Tutte le macchine e le attrezzature immesse sul mercato o in servizio per la prima volta devono avere:

- **marcatatura CE**
- **certificato di dichiarazione di conformità**
- **libretto di istruzione all'uso e manutenzione**

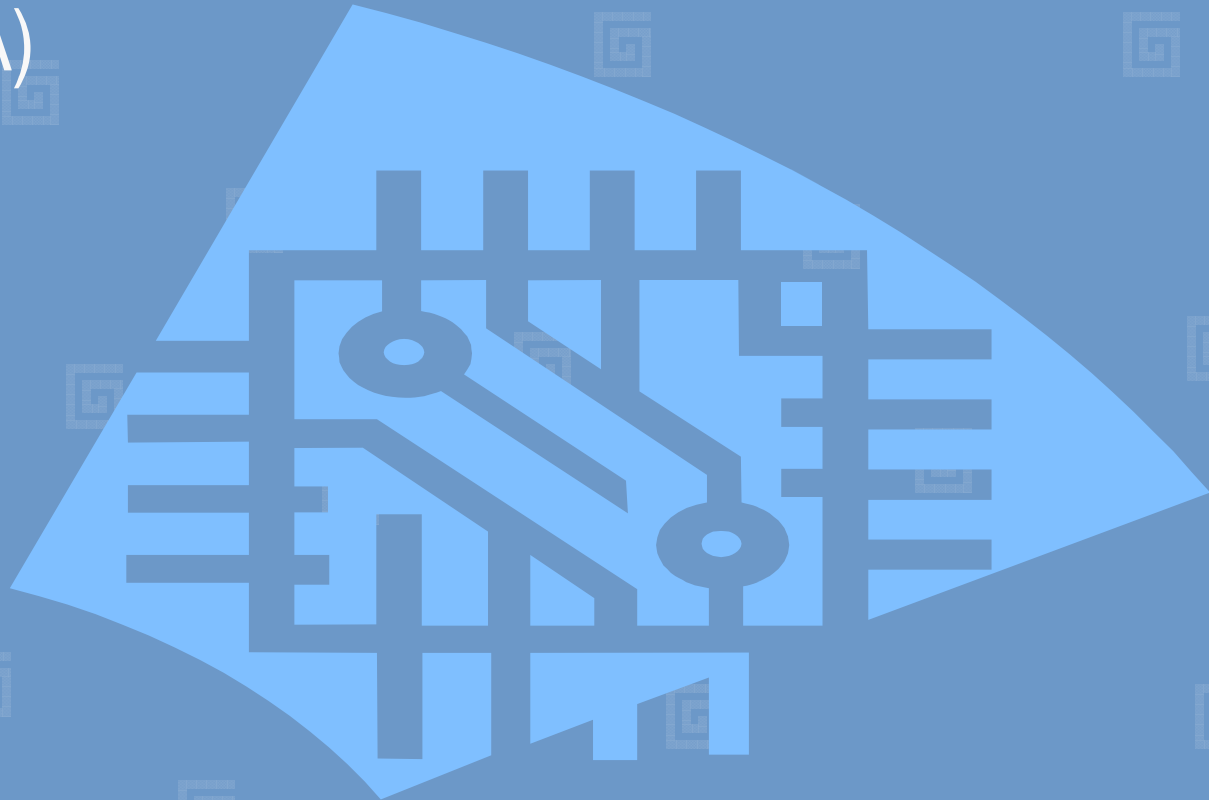
D. Lgs. 494: DIRETTIVA CANTIERI

Misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori nei cantieri temporanei o mobili

Direttive «sociali»



- La direttiva quadro 89/391CEE elenca gli obiettivi sociali contenuti nel Trattato di Roma del 1957 (art. 118 A)



Radici storiche della normativa

- ◆ Anni '50-'60 Fiducia nella tecnologia,
Assenza del diritto soggettivo del
lavoratore
- ◆ Anni '70 Contrattazione collettiva
Art.9 Statuto dei lavoratori
- ◆ Anni '80 Monetizzazione del rischio
- ◆ Anni '90 Prevenzione,
nuovo impulso dato dalla
normativa CEE
D.Lgs.277/91 e D.Lgs.626/94
- ◆ Anni '00 Modello Organizzativo

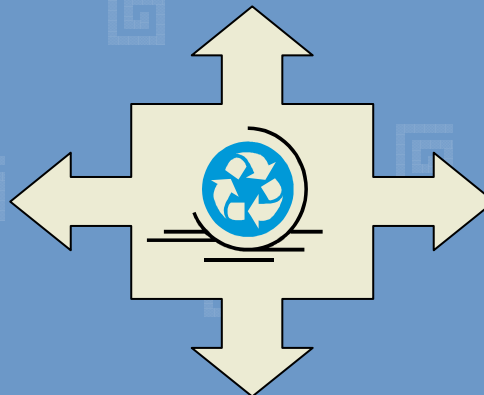
Raggiungimento di un'armonizzazione dei livelli di protezione dei lavoratori in ambito comunitario



TRAMITE

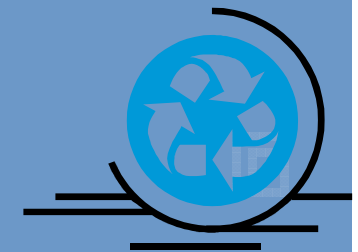
Definizione delle prescrizioni minime per promuovere il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori

Valutazione del rischio



Interventi di protezione

Interventi di prevenzione



APPROCCIO METODOLOGICO

Individuare e valutare i rischi

Identificare gli esposti

Adottare le soluzioni per eliminare o ridurre i rischi

tecniche

organizzative

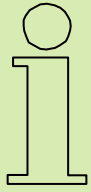
procedurali

comportamentali

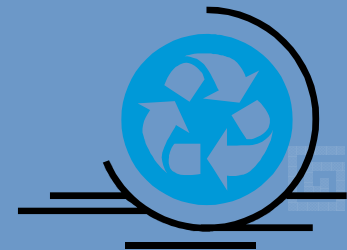
Proteggere i lavoratori

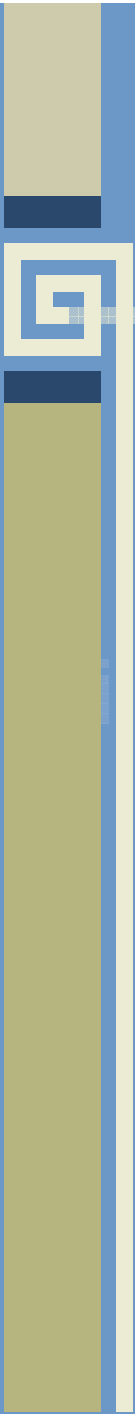
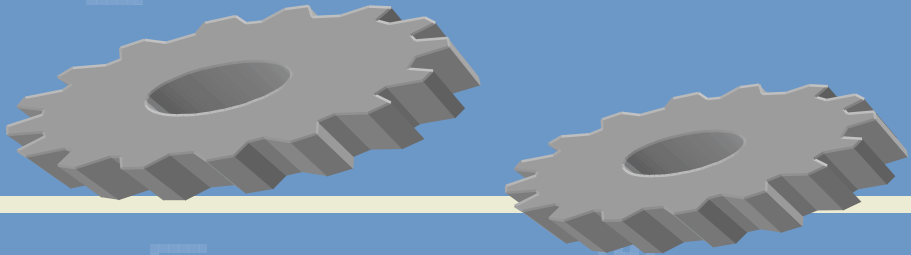
Informare e formare i lavoratori

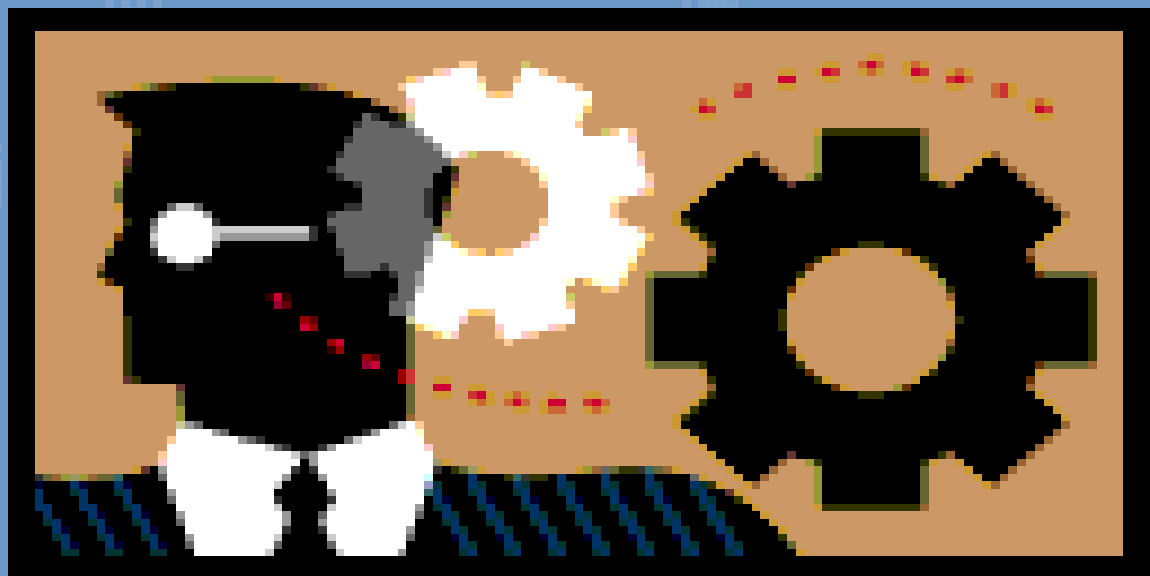
Verificare su di essi l'esistenza di danni



- Le nuove norme prevedono una procedura prevenzionistica di tipo «**attivo**» che vede le aziende protagoniste anche nell'attività di sicurezza, considerata **parametro fondamentale del processo produttivo**.



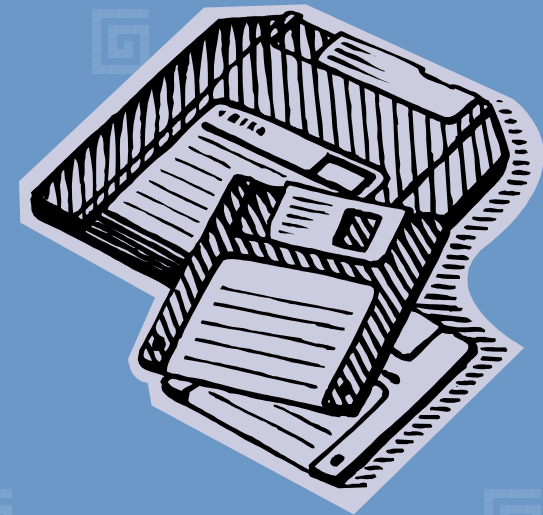
- 
- 
- L'intero quadro normativo è basato su una costante correlazione tra attività lavorative e relative misure di sicurezza, tra innovazione tecnologica e rispettivi interventi per la tutela della sicurezza e la salute degli operatori.



- Tale correlazione è attuata attraverso l'esame della tecnologia di processo, delle tecniche operative applicate e la contemporanea verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione.

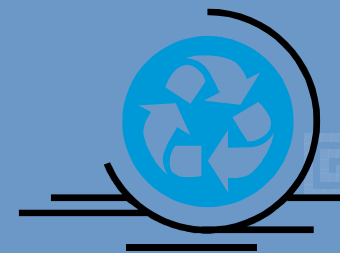


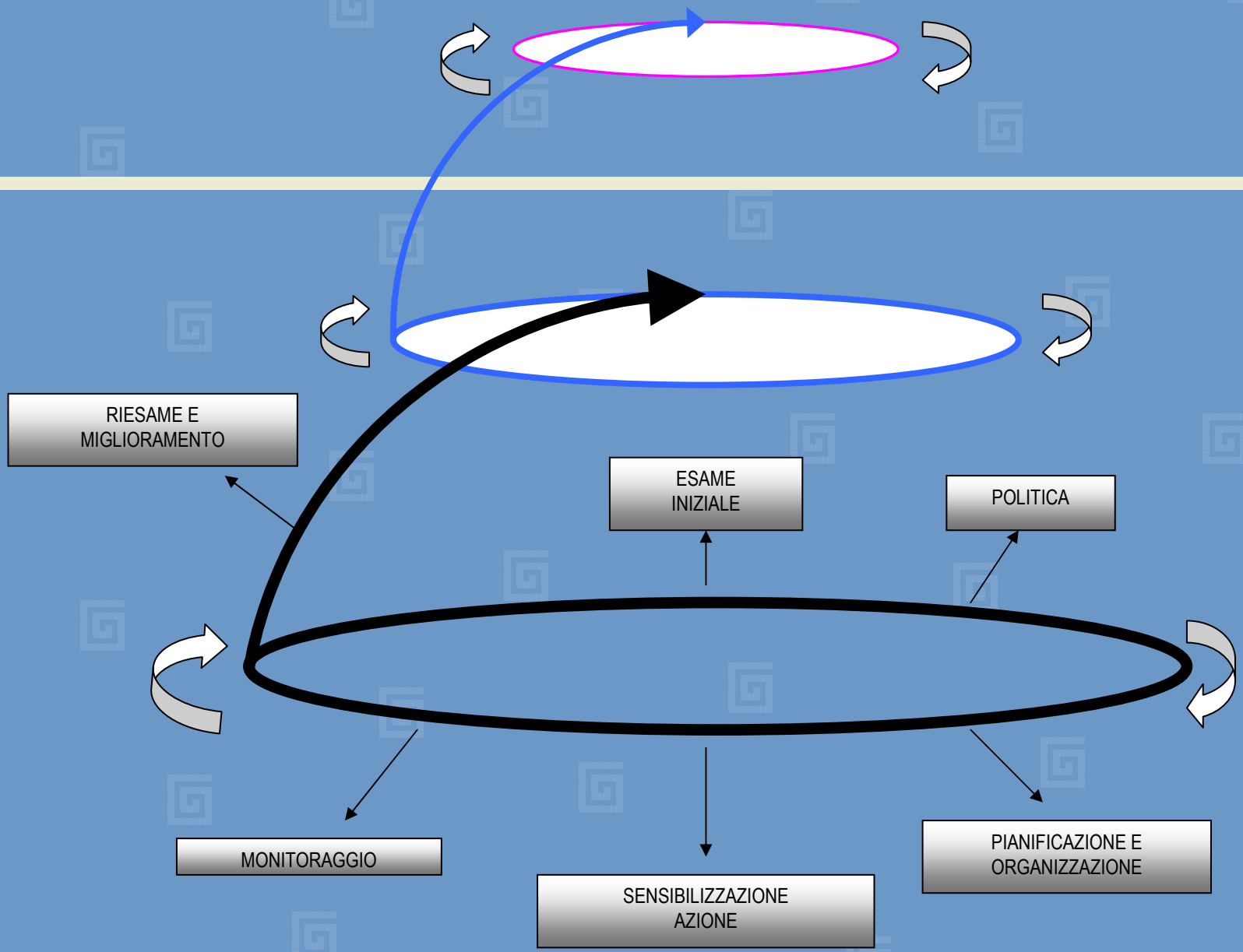
- Queste ultime devono essere scelte secondo criteri di idoneità e priorità e sono proposte secondo uno schema articolato di interventi successivi e consequenziali.



In sostanza si opera in due fasi:

- la prima di definizione delle misure di sicurezza attraverso l'esame iniziale, la politica, la pianificazione e l'organizzazione, la sensibilizzazione e il monitoraggio;
- la seconda fase nell' adempimento delle stesse attraverso il riesame e il miglioramento.





RIESAME E
MIGLIORAMENTO

ESAME
INIZIALE

POLITICA

MONITORAGGIO

SENSIBILIZZAZIONE
AZIONE

PIANIFICAZIONE E
ORGANIZZAZIONE

- In questo processo diventa di fondamentale importanza l'attuazione delle seguenti operazioni:

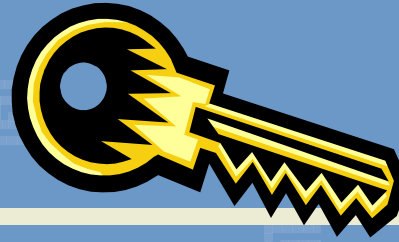


1. **Valutazione del rischio** cioè analisi del ciclo lavorativo finalizzato all'individuazione dei potenziali rischi operativi, alla loro definizione e misura;
2. **Interventi di prevenzione** cioè indicazioni e criteri d'intervento per l'eliminazione, o per lo meno la riduzione, dei rischi attraverso la programmazione d'interventi di prevenzione integrata, del tipo organizzativo e procedurale.
3. **Interventi di protezione** cioè la programmazione degli stessi che deve privilegiare le misure di prevenzione «collettive» a quelle «individuali».

Dal D.Lgs 626/94: “Il **MIGLIORAMENTO** della **sicurezza** e della **salute** dei lavoratori nei luoghi di lavoro”

Al D.Lgs 81/08: “**modello organizzativo**” “Attuazione dell’art.1 della L.3 agosto 2007, n.123, per il riassetto e la riforma delle norme in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

6 PAROLE



- **Programmazione**: attività normale e continuativa.
- **Organizzazione**: precisare ruoli, competenze, responsabilità.
- **Standardizzazione**: delle procedure d'intervento.
- **Consultazione e Partecipazione**
- **Formazione e Informazione**
- **Impianto Sanzionatorio**

L'ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE E I SOGGETTI COINVOLTI

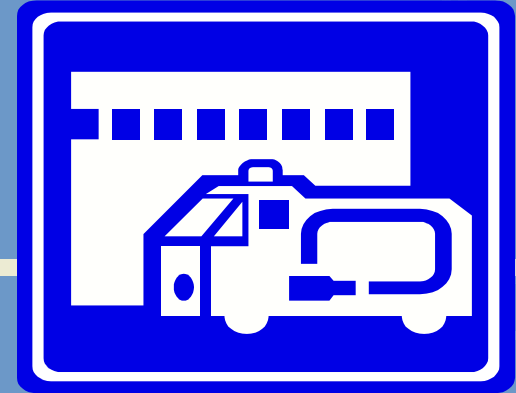
**DATORE DI LAVORO
DIRIGENTI
PREPOSTI**



**R.S.P.P.
Medico Competente**

**LAVORATORI
R.L.S.**

ATTORI ESTERNI



- **Organi di vigilanza:**
 - ASL
 - Ispettorato del lavoro
 - ISPESL
 - INAIL
 - Vigili del fuoco

- **Organismo paritetico: CTP**
 - Organizzazioni sindacali
 - Organizzazioni datoriali

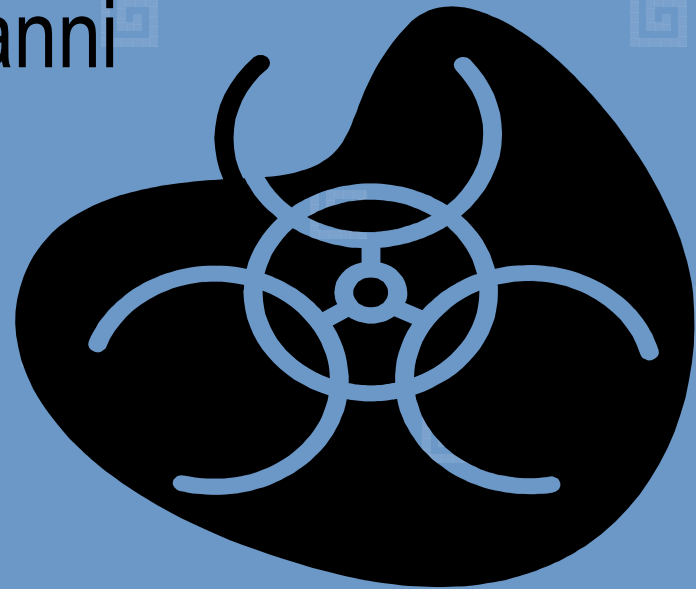
LAVORATORI INCARICATI DI ATTUARE LE MISURE DI EMERGENZA **art. 18 comma 1, lettera b) D.Lgs. 81/08**

- Primo soccorso
Evacuazione dei lavoratori
- Prevenzione e lotta
antincendio
- Gestione dell'emergenza



Alcune definizioni:

- **Pericolo:** proprietà intrinseca di un fattore (attrezzature, sostanze, pratiche di lavoro ecc.) di poter causare danni



- **Rischio:** probabilità che un pericolo determini eventi dannosi



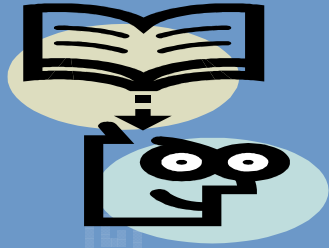
- **Valutazione del rischio:** tentativo di prevedere il danno che può essere provocato da un determinato pericolo

Dipende da:

- **Probabilità** che il pericolo scateni l'evento dannoso
- **Entità** del danno
- **Quantità** di persone esposte

$$R = P \times M$$



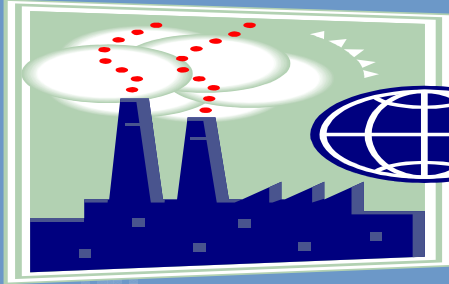


Diritti dei lavoratori

- ...alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro
- ...ad essere informato e formato
- ...alla tutela (ovvero il lavoratore non è sanzionabile):

- Se si allontana in caso di pericolo grave
- Se assume iniziative in caso di pericolo grave poiché impossibilitato ad avvisare un superiore





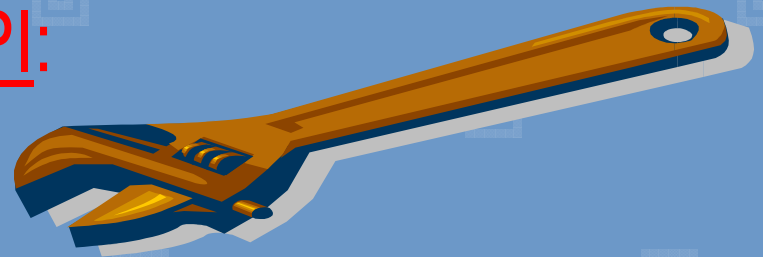
Doveri dei lavoratori

- Prendersi cura della propria e altrui salute e sicurezza
Osservare le norme di sicurezza impartite dalla legge e dal datore di lavoro
- Segnalare eventuali fattori di rischio al datore di lavoro, dirigente o preposto
- Sottoporsi ai controlli sanitari
- Partecipare ai corsi di formazione e addestramento
- Accettare la designazione di addetto alle emergenze



Doveri dei lavoratori

- Utilizzare correttamente i DPI:
 - Non apportarvi modifiche
 - Segnalare difetti riscontrati
- Utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro:
 - Non rimuovere i sistemi di protezione della macchina
 - Non fare alcuna operazione che non compete loro
 - Segnalare difetti riscontrati



COLLABORARE



Il datore di lavoro



Chi è?

Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque il soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione ovvero dell'unità produttiva, in quanto **titolare del potere decisionale e di spesa**

- Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per DL si intende il dirigente al quale spettano poteri di gestione e autonomi poteri decisionali e di spesa.

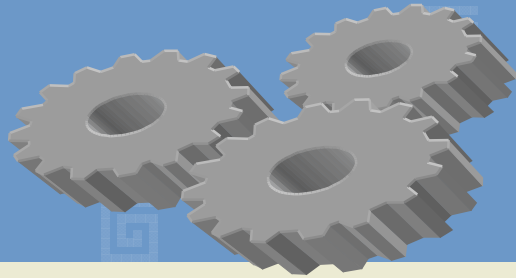
- (art. 2, del D.Lgs. 81/08)



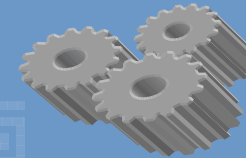
DIRIGENTI E PREPOSTI

- *Dirigente*: colui che assomma in se poteri, funzioni e responsabilità
- *Preposto*: colui che svolge solo funzioni di controllo e sorveglianza con poteri (e, di conseguenza, responsabilità) più contenuti.

L'applicazione di un SGSSL

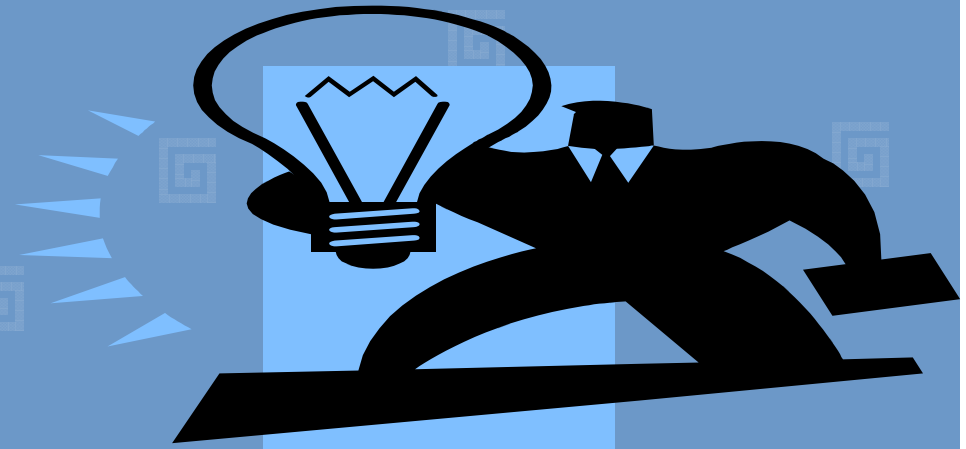


➔ sistema di gestione della sicurezza e salute sul
Lavoro

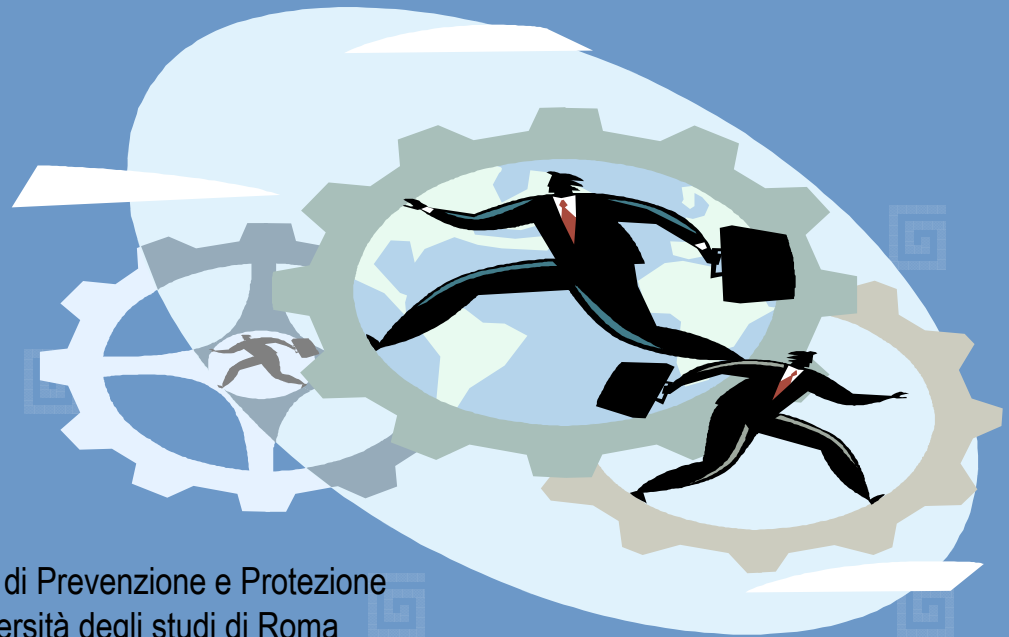


si ottiene **non** ad opera di un unico soggetto ma grazie
all'azione congiunta di tutti
quei soggetti che si trovino nella condizione di fatto
tale da poter condizionare le modalità di svolgimento
del lavoro.

- Ferma la **titolarità della posizione fondamentale** in capo al **datore di lavoro**, dirigenti e preposti sono coinvolti nel processo di implementazione della sicurezza sul luogo di lavoro.



cosa si intende per dirigenti e per preposti, ai
fini di una corretta applicazione ed
interpretazione della **normativa**
Prevenzionistica.



Servizio di Prevenzione e Protezione
Università degli studi di Roma
"Tor Vergata"

- Il Dirigente da sempre individuato storicamente come l'alter-ego del datore di lavoro in considerazione soprattutto dell'aspetto della supremazia gerarchica e dei poteri direttivi ad esso connessi.

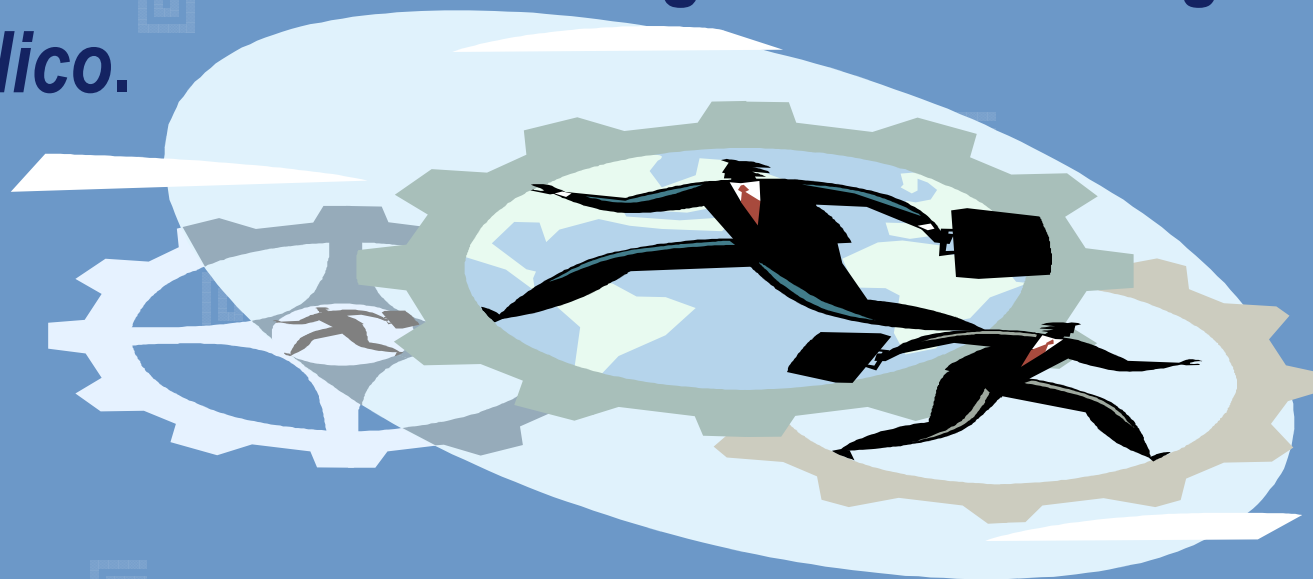


- **Art. 2095 C.C. «i prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai. Le leggi speciali [e le norme corporative], in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie».**

- **Proprio in considerazione di questo elemento, la prevalente giurisprudenza di legittimità individua il dirigente, nella figura che necessariamente deve possedere *i requisiti della qualità, dell'autonomia e della discrezionalità nell'espletamento delle mansioni affidategli.***

- Il criterio materiale prevale, infatti, su quello formale:
- *non è l'attribuzione della qualifica dirigenziale a rendere il soggetto responsabile civilmente è penalmente del rispetto delle norme antinfortunistiche, quanto piuttosto il concreto ed effettivo svolgimento delle attribuzioni e delle competenze tipiche della categoria dirigenziale.*

In riferimento alla figura del *dirigente pubblico*.



Servizio di Prevenzione e Protezione
Università degli studi di Roma
"Tor Vergata"

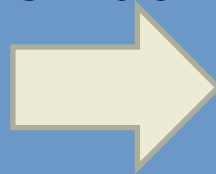
- Sotto il profilo della responsabilità penale per violazione della normativa di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro, questi è qualificabile come un vero e proprio «datore di lavoro» pubblico, essendo titolare da un lato del requisito della qualifica dirigenziale - ovvero - dello svolgimento di mansioni direttive funzionalmente equivalenti - e dall'altro del potere di gestione del settore o dell'ufficio cui è preposto.

- **Tale categoria infatti, non è espressamente contemplata dal Codice Civile; i suoi compiti sono stati definiti esclusivamente dalla giurisprudenza, che è intervenuta, di volta in volta, sul riconoscimento della sua posizione, in funzione della qualifica attribuitagli contrattualmente e sulla base delle mansioni realmente svolte.**

- Il preposto è colui che, nell'ambito dell'organizzazione, sovrintende alle attività di un determinato gruppo di lavoro e lavoratori. In ordine all'esecuzione e alla disciplina del lavoro, a lui sono conferiti i poteri gerarchici necessari alla sorveglianza e al controllo del comportamento dei lavoratori, secondo le direttive impartite dai dirigenti o dal datore di lavoro.

- Il preposto assume un ruolo chiave nel sistema di tutela della sicurezza sul luogo di lavoro. A lui viene affidato **il compito di realizzare concretamente le misure antinfortunistiche predisposte dal datore di lavoro** ed in questo ambito egli ne diventa il rappresentante diretto. Egli può e deve pretendere dal lavoratore o studente il rispetto incondizionato delle procedure e degli accorgimenti volti a minimizzare il rischio di infortunio.

- Per realizzare tutto ciò, il preposto deve essere messo dal datore di lavoro o dal dirigente



nella condizione, non semplicemente giuridica e formale, ma anche e soprattutto di fatto, di poter impartire ordini, istruzioni e direttive ai lavoratori.

- Come per i dirigenti, infatti, anche l'individuazione dei preposti, ai fini dell'applicazione della normativa antinfortunistica, va compiuta non in relazione alla qualifica rivestita ma piuttosto - per il principio dell'effettività - con riferimento alle reali mansioni svolte, che implicano l'assunzione di fatto di responsabilità connesse alla posizione di supremazia, che consentono di impartire ordini, istruzioni e direttive sul lavoro da eseguire.

- ***Da sempre dirigenti e preposti sono stati considerati due figure professionali centrali nel sistema sicurezza.***
- ***Lo dimostra il fatto che, a differenza di altre figure aziendali introdotte solo nel decreto legislativo n. 626 del 1994, essi erano già inclusi, dall'articolo 4 del DPR n. 547 del 1955, tra i destinatari delle norme antinfortunistiche, al pari del solo datore di lavoro.***

- **Il decreto legislativo n. 626 del 1994**, nella formulazione originaria dell'articolo 4, attuava una **distinzione** tra gli **obblighi indirizzati al datore di lavoro** ed **obblighi** posti **congiuntamente a carico dei dirigenti e dei preposti.**

Servizio di Prevenzione e Protezione
Università degli studi di Roma
"Tor Vergata"

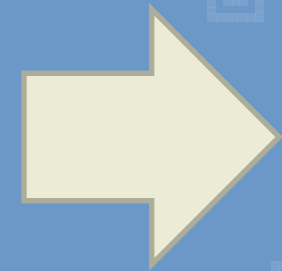
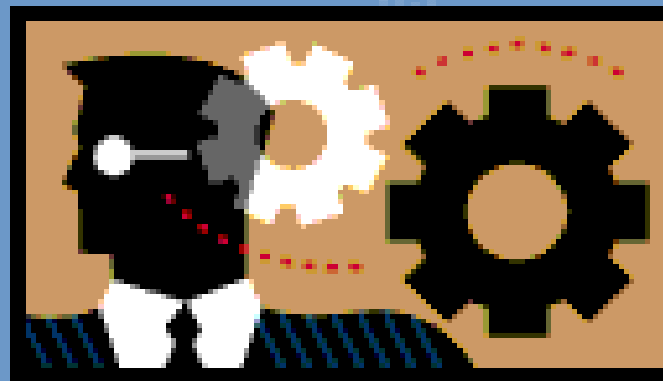


- Tale distinzione è stata abolita dal successivo decreto correttivo, il decreto legislativo n. 242 del 1996, individuando **in conformità al modello offerto dalle direttive comunitarie, nel datore di lavoro l'unico destinatario di tutti i precetti indirizzati al vertice gestionale dell'azienda o dell'ente.**



- si affermare il ripristino della vecchia e sperimentata formula contenuta nel DPR n. 547 del 1955 (mantenuta peraltro nel DPR n. 303 del 1956)

- secondo cui



- *i collaboratori del datore di lavoro sono, al pari di quest'ultimo, da considerare, per il fatto stesso di essere inquadrati come dirigenti o preposti e, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, destinatari iure proprio dell'osservanza dei precetti antinfortunistici, indipendentemente dal conferimento di una delega ad hoc.*

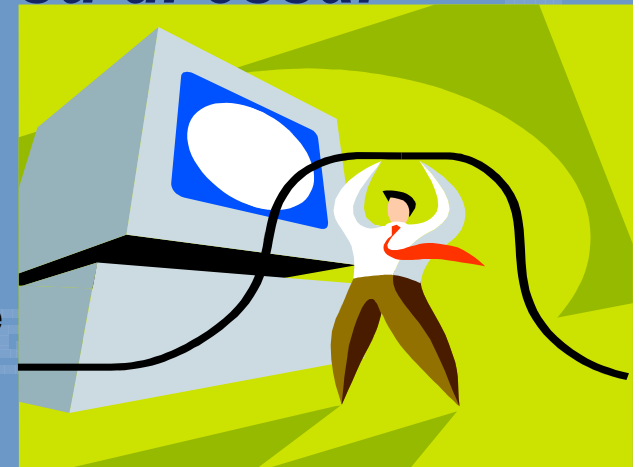


- **La prima importante novità introdotta dal decreto legislativo n. 81 del 2008 si riscontra nell'articolo 2, dove il legislatore fornisce le definizioni relative a determinate espressioni presenti nel testo legislativo.**



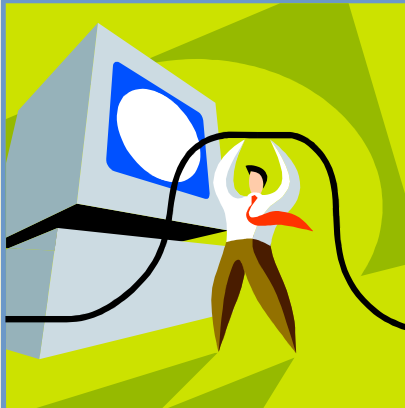
- Art. 2 comma d) «dirigente»: *persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.*

Servizio di Prevenzione e Protezione
Università degli studi di Roma
"Tor Vergata"

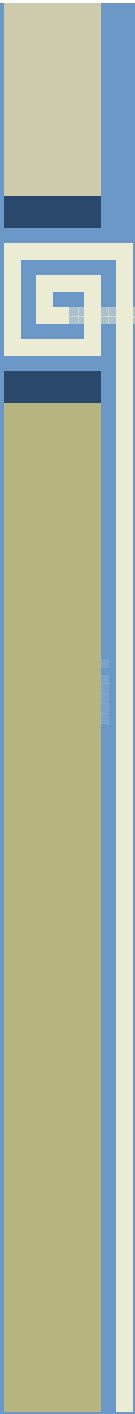


- Il legislatore presuppone l'esistenza di una ben definita struttura organizzativa, composta da soggetti tipizzati ed agevolmente individuabili, a prescindere dall'esistenza dell'investitura formale da parte del datore di lavoro.





**Focalizzando l'attenzione sulla figura
del dirigente,
occorre analizzare qual è il suo ruolo in
materia di adeguamento della
sicurezza sul lavoro.**

- 
-
- **La prima norma che viene in esame è l'articolo 15, che prevede:**
 - **il diritto all'informazione e alla formazione adeguate a rivestire un ruolo di primo piano nella tutela della salute dei lavoratori della struttura da loro diretta.**

- Si tratta di una disposizione di estrema importanza, perché in sostanza stabilisce che il dirigente debba essere non solo in possesso dei requisiti e delle conoscenze necessarie per svolgere mansioni decisionali e di indirizzo, ma egli deve anche attraverso la consultazione del Servizio di Prevenzione e Protezione eseguire quanto il decreto legislativo n. 81 del 2008 dispone per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

- Il *dirigente*, oltre ad avere il diritto di ricevere una formazione ed un'informazione adeguata al ruolo che egli deve svolgere nell'organizzazione, in relazione all'applicazione delle norme antinfortunistiche, ha una serie di precisi compiti e doveri, attribuitigli in via diretta e non mediata dall'articolo 18, comma 1.



il *dirigente* cessa di essere semplicemente colui che si limita a far osservare tutte quelle misure di sicurezza già predisposte sul luogo di lavoro e viene **eletto a soggetto coobbligato, insieme al *datore di lavoro***, alla predisposizione delle misure di sicurezza idonee a garantire la sicurezza dei lavoratori.

Servizio di Prevenzione e Protezione
Università degli studi di Roma
"Tor Vergata"





- **Il dirigente** non è più un esecutore, ma condivide - ovviamente **limitatamente alle attribuzioni e competenze conferitegli** - la responsabilità sia per l'eventuale inadempimento degli obblighi posti che per l'inadeguatezza in chiave prevenzionistica delle misure di sicurezza predisposte.

- Profondamente innovativa è la scelta normativa operata dal legislatore del Testo Unico che, nel comma 1 dell'articolo 18, equipara sostanzialmente al **datore di lavoro** la figura del dirigente, relativamente ai settori della struttura cui è preposto.

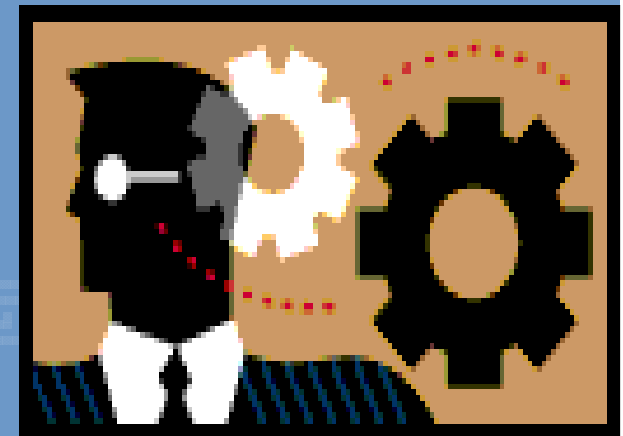
Servizio di Prevenzione e Protezione
Università degli studi di Roma
"Tor Vergata"



- **Sotto questo profilo il dirigente, previa consultazione del Servizio di Prevenzione e Protezione, secondo le attribuzioni e le competenze conferitegli, deve in primo luogo prendere appropriati provvedimenti per tutelare la salute dei lavoratori ed aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi della struttura, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;**

- deve, inoltre, garantire che le misure tecniche adottate non causino rischi per la salute della popolazione o per l'ambiente; deve, poi, adottare le misure necessarie ai fini della gestione delle emergenze, della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro.

Servizio di Prevenzione e Protezione
Università degli studi di Roma
"Tor Vergata"



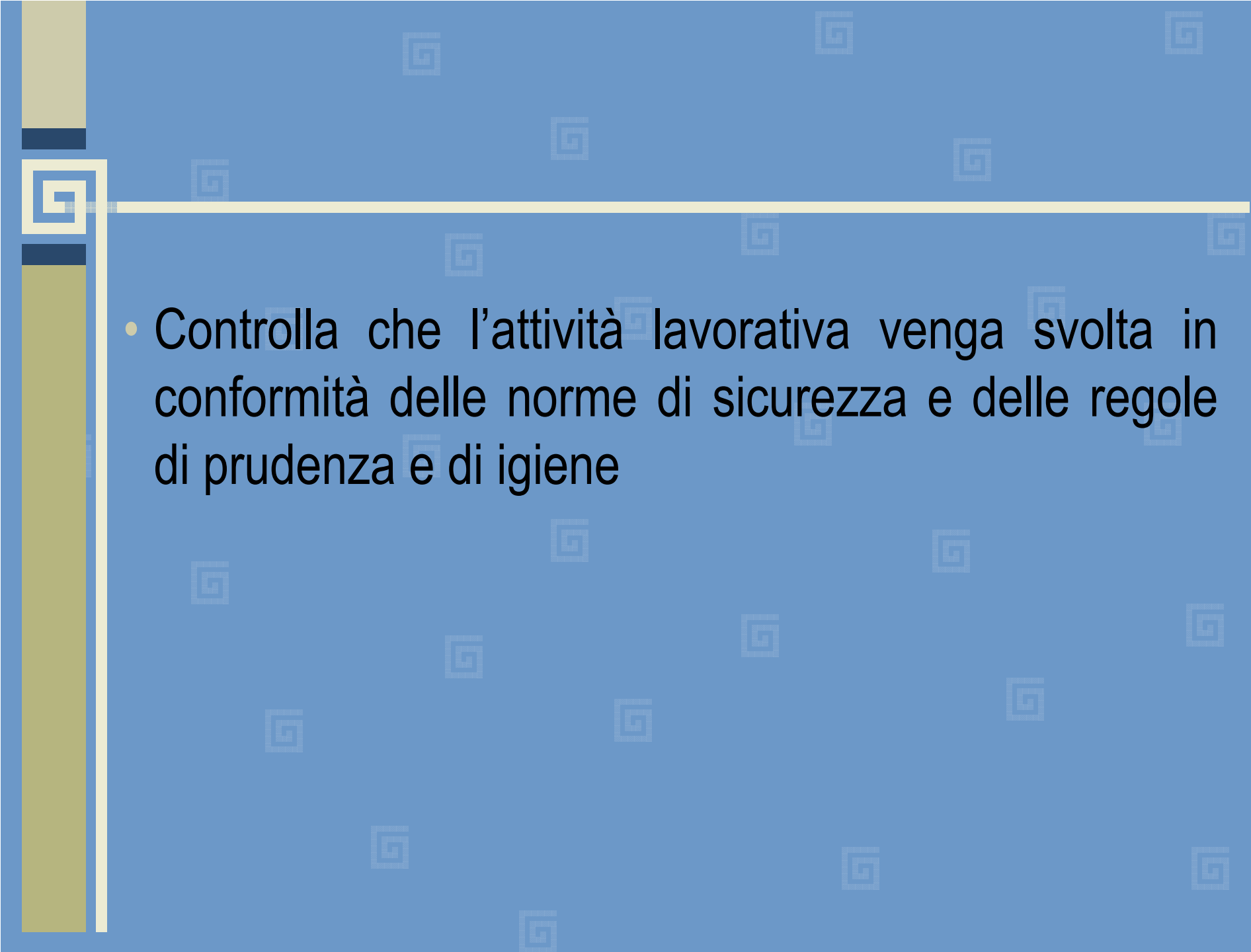
- Tra i compiti del dirigente, consultato il Servizio di Prevenzione e Protezione, rientra quello di provvedere all'informazione, alla formazione ed all'addestramento dei lavoratori, che consente loro l'osservanza delle norme vigenti, nonché delle disposizioni in materia di sicurezza e di igiene del lavoro.

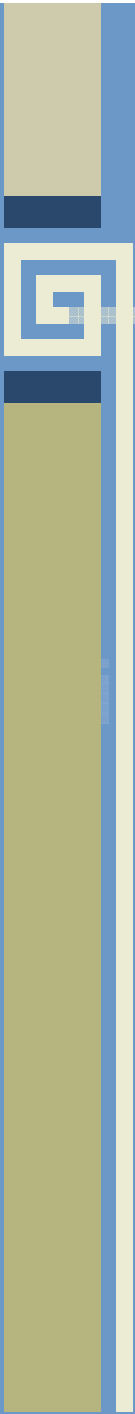
CRITERI PER IDENTIFICARE LA FIGURA DI DIRIGENTE

- Può essere visto come l'alter ego del datore di lavoro;
- Autonomia (ma non indipendenza) decisionale;
- Ampio margine di discrezionalità;
- Esercizio delle sue funzioni svincolato da istruzioni;
- Possibilità di influenzare l'azienda;

Criteri per identificare la figura di Preposto

- Sovrintende a determinate attività svolgendo funzioni di controllo e sorveglianza;
- Gestisce le risorse umane ed i mezzi affidati;
- Assicura per se e per i subordinati l'osservanza delle direttive aziendali (circolari) e/o del Dirigente (ordine del giorno);

- 
- Controlla che l'attività lavorativa venga svolta in conformità delle norme di sicurezza e delle regole di prudenza e di igiene

- 
-
- In particolare accerta che vengano usati in modo corretto e costante i DPI e quelli esistenti su macchine attrezzature e laboratori
 - Ha l'obbligo di riferire al dirigente le eventuali anomalie ed omissioni
 - Il lavoratore che opera da solo....è preposto a se stesso (autotutela)

DIRIGENTE DEFINIZIONE

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

PREPOSTI

DEFINIZIONE

- **Preposto**: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli:
 - **sovrintende** alla attività lavorativa;
 - **garantisce** l'attuazione delle direttive ricevute;
 - **controlla** la corretta esecuzione delle direttive da parte dei lavoratori esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Il datore di lavoro

- **Cosa deve fare?**

- 1) La valutazione dei rischi e la conseguente individuazione delle misure di prevenzione e protezione
- 2) Il programma di attuazione delle misure di prevenzione e protezione
- 3) Designare: il RSPP

(art.17 D.Lgs.81)



Il datore di lavoro

- 4) Indice la “riunione periodica”
- 5) Forma e informa i lavoratori
- 6) Consulta il RLS
- 7) Fa rispettare le norme di sicurezza
 (“culpa in eligendo, culpa in vigilando”)
- 8) Consegna al lavoratore copia della cartella sanitaria e di rischio al momento della risoluzione del rapporto di lavoro
- 9) Fornisce i DPI

II RSPP

- **Chi è?**

“Persona designata dal datore di lavoro in possesso di attitudini e capacità adeguate”
a capo del servizio di prevenzione e protezione (SPP)



SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE art. 31 D.Lgs. 81/08

Cos'è?

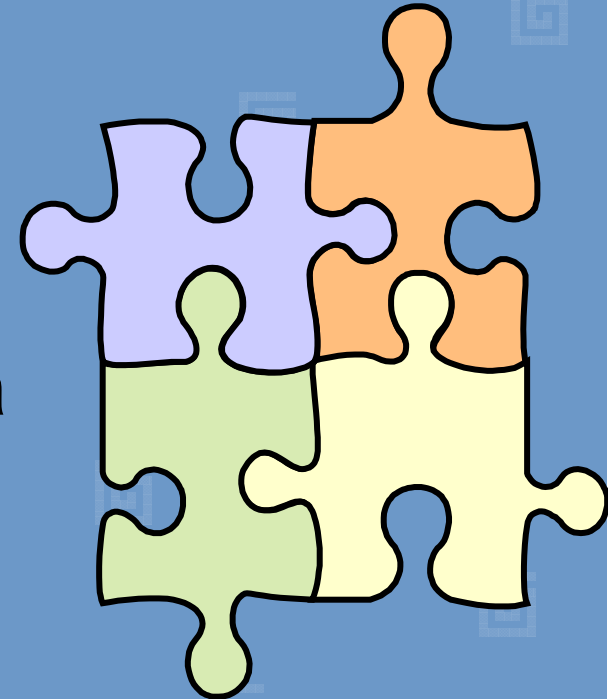
E' l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali in azienda, ovvero unità produttiva.



SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

COMPITI:

- 1) Individua e valuta i **fattori di rischio**;
- 2) Individua le **misure per la sicurezza** e la salubrità degli ambienti;
- 3) Elaborare le misure di prevenzione e protezione di cui all'art.28 comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;

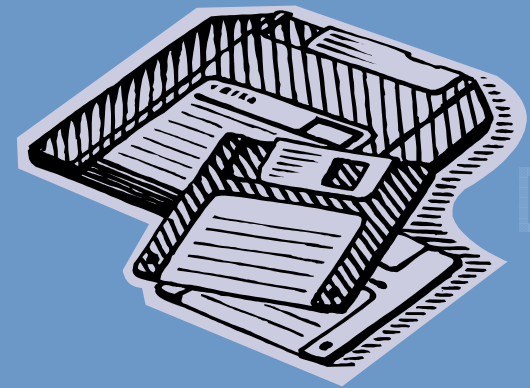


SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

- 4) Elabora le **procedure** di sicurezza per le varie attività aziendali;
- 5) Propone i programmi di **formazione e informazione**;
- 6) Partecipa alla **riunione periodica** di cui all'art. 35;
- 7) **Informa i lavoratori** sui rischi, sulle misure di prevenzione e sicurezza di cui all'art.36.



- I componenti del SPP sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al D.Lgs. 81/08.
- Il SPP è utilizzato dal DL.





IL SERVIZIO:

Riceve dal datore di lavoro tutte le informazioni necessarie per svolgere il suo ruolo

- a) La natura dei rischi
- b) L'organizzazione del lavoro
- c) La descrizione degli impianti
- d) I dati del registro infortuni e malattie professionali
- e) Le prescrizioni degli organi di vigilanza



II RSPP: 3 tipologie

In base alle
caratteristiche e
dimensioni aziendali:

- 1 persona interna all'azienda
cioè dipendente
- esterna
- datore di lavoro = RSPP
Az. artigiane e industriali fino a 30
addetti



Il medico competente

Chi è?

- 1) dipendente di una struttura pubblica (se non esplica attività di vigilanza)
- 2) libero professionista
- 3) dipendente del datore di lavoro

***...E' specializzato
in medicina del
lavoro..o altre
specializz.ni***

***...E' autorizzato
dalla regione
(almeno 4 anni di
attività)***

Il medico competente

■ Svolge la **sorveglianza sanitaria**, *obbligatoria* per i lavoratori

esposti a rischi quali ad esempio: piombo, amianto, rumore

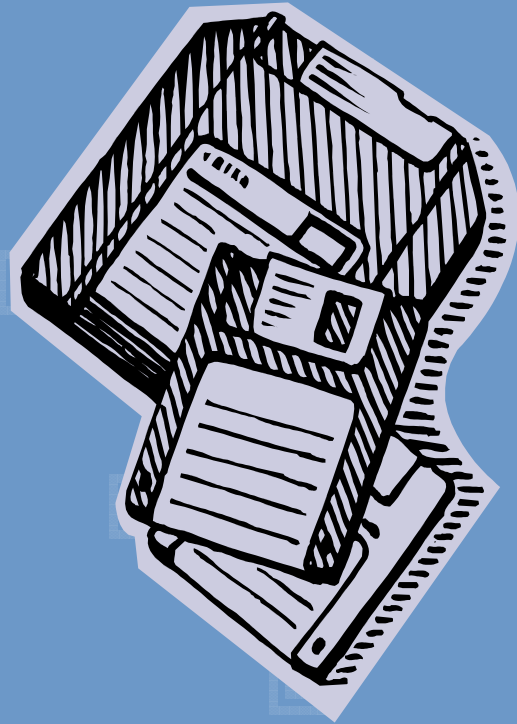
⊕ Videoterminali, MMC

agenti cancerogeni o biologici



Il medico competente

- Collabora col datore di lavoro
e con il RSPP:



- ✓ **Alla valutazione dei rischi**
- ✓ **Al programma di attuazione delle misure di tutela**
- ✓ **All'organizzazione del servizio di primo soccorso**
- ✓ **Alla formazione e informazione dei lavoratori**

Il medico competente



- **Deve** istituire e aggiornare per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza una **cartella sanitaria e di rischio** da custodire in azienda
- **Deve** comunicare in riunione periodica i **risultati anonimi collettivi**
- **Deve** effettuare **visite mediche ulteriori**, su richiesta del lavoratore, se correlate ai rischi professionali
- **Deve visitare** gli ambienti di lavoro almeno 2 volte l'anno

Implicazioni per il lavoratore non più idoneo



L'art.42 D.Lgs 81/08 stabilisce l'obbligo di assegnare il lavoratore, in quanto possibile, ad altra mansione di lavoro nella stessa azienda, conservando la retribuzione precedente e la qualifica originaria qualora sia adibito a mansioni inferiori.

Contro il giudizio di inidoneità è ammesso ricorso all'ASL entro 30 giorni dalla comunicazione

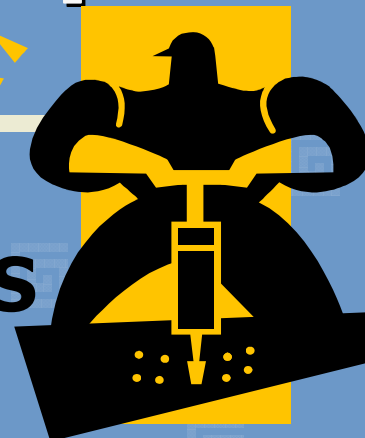
Il RLS = Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1 RLS fino a 200 dipendenti

3 RLS da 200 a 1000 dipendenti

6 RLS oltre 1000 dipendenti

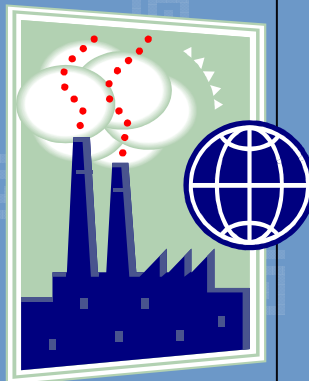
N° RLS



E' eletto dai
lavoratori al loro
interno

oppure

E' designato
all'interno delle
rappresentanze
sindacali (**RSU**)



Il numero, le modalità di
elezione, i permessi
retribuiti, la formazione e
gli strumenti per lo
svolgimento delle funzioni
sono stabiliti nella
**contrattazione
collettiva**

Il RLS ha diritto:



- Di fare di propria iniziativa in merito a:
 - **Verificare** l'applicazione delle misure di sicurezza
 - **Proporre** attività di prevenzione e formazione
 - **Avvertire** il responsabile aziendale dei rischi individuati
 - **Ricorrere** alle autorità competenti se ritiene che le misure di prevenz. e protez. non siano idonei



Formazione e Informazione



- L'**obbligo** di formazione è una novità introdotta dal D.Lgs.626/94
Ripresa dal D.Lgs.81/08
- **Educare** l'uomo nella sua globalità: mente, cuore, mano.
- **Obbligo** già presente nella legislazione precedente.
- **Fornire notizie** (a livello verbale o scritto).

Informazione art.36 D.Lgs. 81/08

- Il datore di lavoro deve assicurare a **ciascun lavoratore** (anche ai lavoratori a domicilio) informazione **adeguata** e **specificata** su:
 - I **rischi “ambientali”**, legati all’intero processo produttivo;
 - I **rischi** legati alla **mansione** specifica (vd. normativa e disposizioni aziendali);
 - Sulle **misure di prevenzione e protezione** adottate;
 - Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile.



Informazione



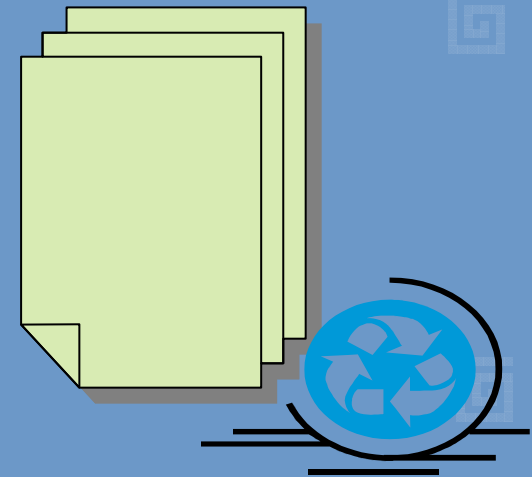
- Inoltre su:

- I **pericoli** relativi all'uso di sostanze e preparati pericolosi
- Le **procedure** di 1) Pronto soccorso
2) Lotta antincendio
3) Evacuazione
- Il **RSPP** e il **medico competente**
- I **nominativi** degli addetti alle emergenze

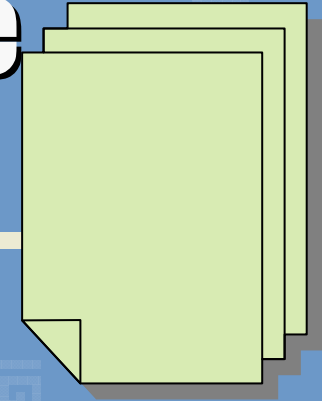
P.S. Il compito di fornire informazioni ai lavoratori spetta al RSPP sebbene le sanzioni per la violazione dell'obbligo sono a carico del datore di lavoro.

Informazione **adeguata** significa:

- Che deve essere rapportata al soggetto che ne è *destinatario*.
- Che deve essere commisurata ai *rischi* esistenti.
- Che deve avere carattere *dinamico*.
- Che occorrono molteplici *mezzi di informazione* (opuscoli, cartelli, avvisi in bacheca, comunicazione faccia a faccia, ecc.)



Formazione e Informazione QUANDO?



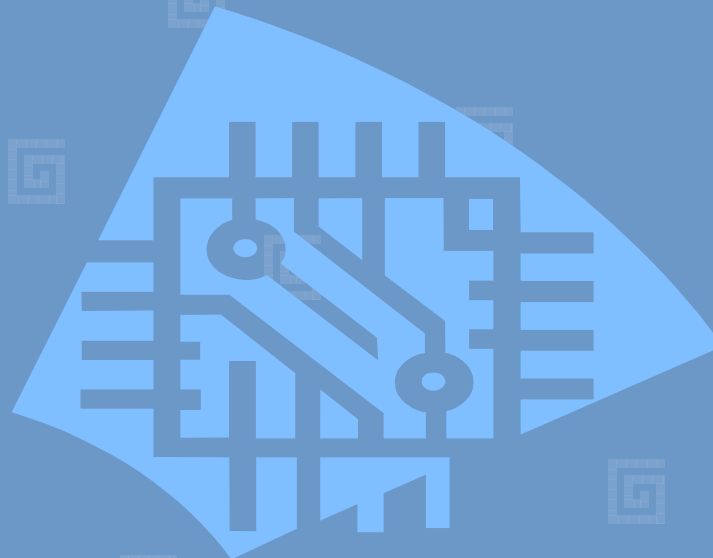
- Al momento dell'**assunzione**
- Al momento del trasferimento o **cambiamento di mansione**
- In occasione di **cambiamenti dell'organizzazione aziendale**:
 - 1) Nuove attrezzature
 - 2) Nuove tecnologie
 - 3) Nuove sostanze o preparati pericolosi



Formazione art.37 D.Lgs.81/08

A CHI?

- AI LAVORATORI: avviene durante l'orario di lavoro; senza oneri a carico dei lavoratori;
- AGLI ADDETTI ALLE SITUAZIONI DI EMERGENZA: sulla base dei rischi specifici dell'azienda o unità produttiva; formazione organizzata previa consultazione RLS;
- RLS;
- Ai DIRIGENTI;
- AI PREPOSTI.





La formazione del RLS

- Consiste in 32 ORE minime per l'espletamento delle sue attività e funzioni.
- **PROGRAMMA BASE:** conoscenze generali sulla normativa, sui rischi e sulle relative misure di prevenzione, metodologie sulla valutazione del rischio, metodologie minime di comunicazione.
- **SCOPO:** rendere effettivo il ruolo partecipativo e il potere di proposta e consultazione del RLS in merito alla valutazione dei rischi.

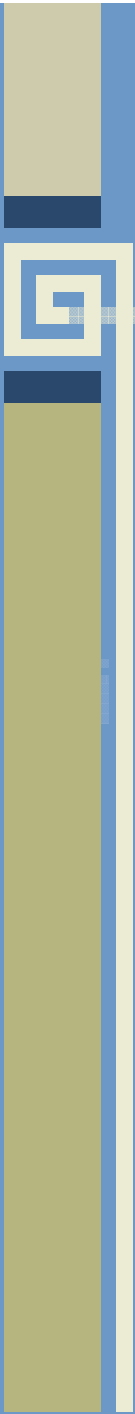
Chi può promuovere formazione?

- Gli organismi paritetici territoriali
- Il RSPP
- Il medico competente
- Il RLS



Valutazione dei rischi - definizione

- Valutazione globale della probabilità e della gravità di possibili lesioni o danni alla salute in una situazione pericolosa per scegliere le adeguate misure di sicurezza

- 
1. Preliminare e propedeutico alle scelte aziendali;
 2. Come tale, sistematico ed abituale non episodico o una tantum;
 3. Come funzione di orientamento alle priorità;
 4. Rigorosamente esplicitato nei suoi criteri e documentato nei contenuti;
 5. Costruito e gestito in modo partecipato coinvolgendo tutti gli attori aziendali della prevenzione

Obiettivo della VALUTAZIONE DEI RISCHI

**Consentire al datore di lavoro di
Prendere i provvedimenti necessari
per salvaguardare la sicurezza e la
Salute dei lavoratori**

Cosa si deve mettere in rilievo a conclusione di una valutazione?

- a) I rischi sono controllati o no in modo adeguato
- b) Se non lo sono, quali sono:
 - Le priorità da affrontare
 - Le opzioni previste per ridurre il rischio
- c) I provvedimenti possibili per migliorare ulteriormente i livelli di protezione

Cosa deve sapere e saper fare chi effettua la valutazione

SAPERE

1. Le leggi le norme di buona tecnica;
2. Gli standard di riferimento;
3. L'igiene del lavoro;
4. L'ergonomia;
5. La sicurezza sul lavoro;
6. I cicli tecnologici;
7. Le tecniche di indagine ambientale;
8. Le tecniche di bonifica ambientale;
9. Le tecniche di comunicazione/formazione;
10. Le informazioni ad hoc sull'azienda.

SAPER FARE

1. Identificare pericoli e situazioni pericolose;
2. Valutare i livelli di rischio;
3. Mettere i rischi in ordine di priorità;
4. Proporre le opzioni possibili per eliminare/ridurre i rischi;
5. Valutare costi ed efficacia;
6. Promuovere e comunicare;
7. Identificare i casi in cui le proprie; competenze sono inadeguate e occorrono altre competenze.

Con quali strumenti

- Se necessari dati di lettura;
- Osservazione diretta (sopralluoghi, ispezioni etc.);
- Analisi degli infortuni e malattie professionali;
- Analisi della documentazione (di sicurezza, di conformità, schede tossicologiche, etc.);
- Aquisizione, se necessaria, di ulteriori informazioni (sulle sostanze, sui preparati, etc.);
- Analisi dei compiti e delle mansioni;
- Analisi delle procedure operative;
- Recupero dell'esperienza, del vissuto, dei pareri dei lavoratori;
- Se necessari, campionamenti e rilevazioni ambientali;