Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

RLS

Corso di Formazione

OBIETTIVI

- Conoscenza della normativa vigente,
- Interrelazioni con le nuove figure coinvolte nel processo di prevenzione,
- Acquisizione degli aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori,
- Acquisizione del processo logico della valutazione del rischio

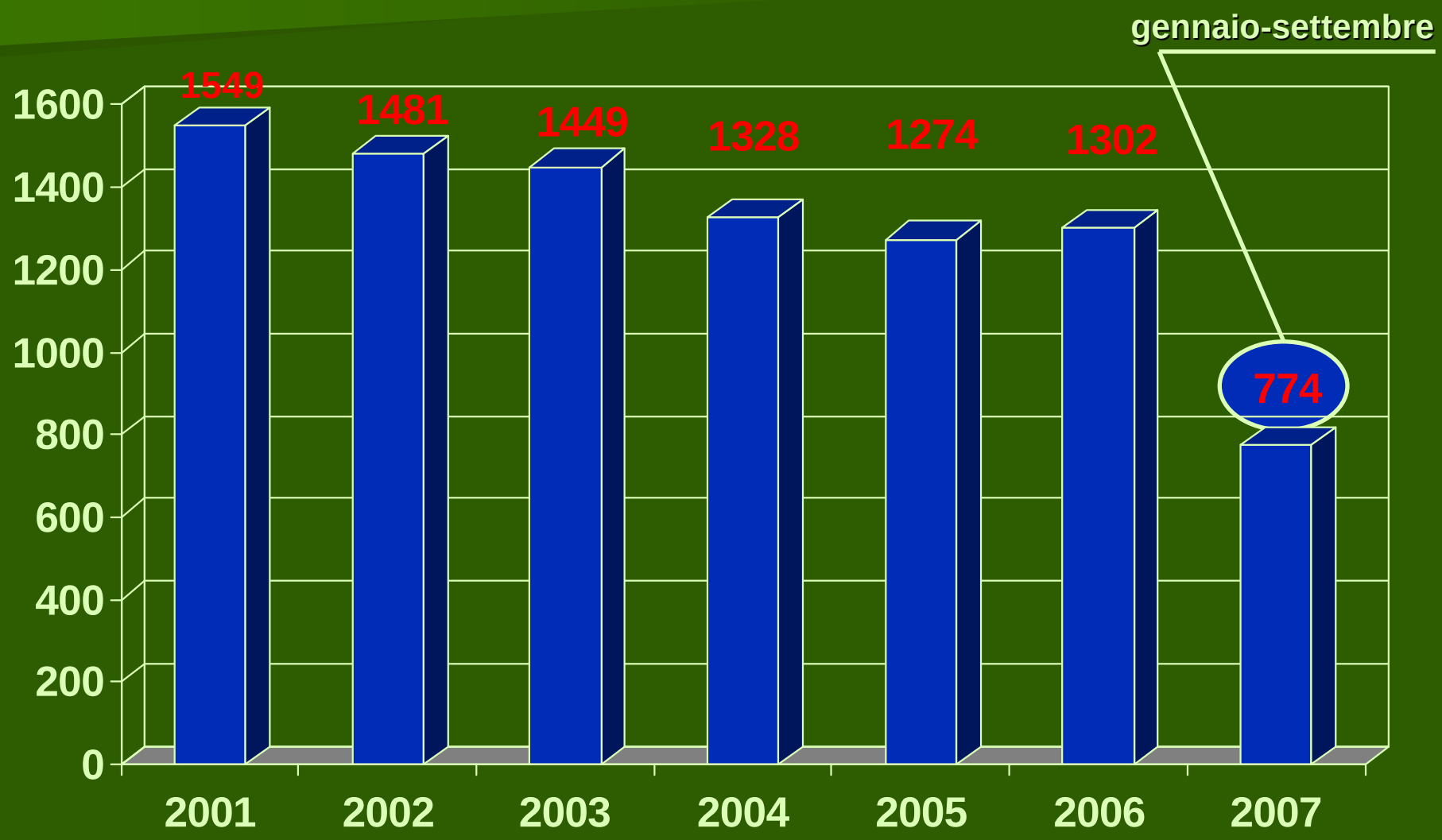
OBIETTIVI

- Principali definizioni relative alla prevenzione,
- Conoscenza delle principali classi e delle tipologie di rischio,
- Tecniche per il riconoscimento dei "punti critici" della sicurezza in azienda
  - espletamento delle funzioni propositive,
  - controllo sulla rimozione/riduzione dei rischi

OBIETTIVI

- Conoscenza dei principi, delle caratteristiche e delle metodologie per una corretta informazione e formazione dei lavoratori

INCIDENTI SUL LAVORO



RLS
Definizione

- Il RLS è individuato per **elezione** o **designazione** da parte dei lavoratori, possibilmente tra RSU/RSA costituita in azienda.
- Il RLS è una forma di rappresentanza dei lavoratori alla quale sono riconosciuti **diritti di partecipazione** nell'ambito dei processi decisionali.

RLS
Nomina

- Nelle aziende che occupano **sino a 15 dipendenti** il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.
- Nelle aziende con **più di 15 dipendenti** il RLS è eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.
- In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

RLS
Nomina

- Sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva
  - il numero,
  - le modalità di designazione o di elezione,
  - il tempo di lavoro retribuito,
  - gli strumenti per l'espletamento delle funzioni.

RLS
Nomina

- Il numero **minimo** di RLS è il seguente:
  - a) **un** rappresentante nelle aziende sino a 200 dipendenti;
  - b) **tre** rappresentanti nelle aziende da 201 a 1000 dipendenti;
  - c) **sei** rappresentanti in tutte le altre aziende

RLS
RLS Territoriale

- Un RLS **territoriale** è eletto in base a modalità fissate nella contrattazione collettiva.
- Molti comparti non hanno definito le modalità.
- Nei comparti dove esiste un accordo, la nomina è effettuata delle **Organizzazioni Sindacali**.

RLS
Peculiarità

- Le funzioni sono specifiche anche se non inserite nel contratto di lavoro.
- Il carattere deve essere
  - non conflittuale,
  - partecipativo,
  - collaborativo.
- Deve essere presente anche nei luoghi dove non esistono RSU o RSA.

RLS
Peculiarità

- Il proprio operato deve svilupparsi come **parte attiva** e **propositiva** del sistema aziendale.
- Deve sapere interfacciarsi con
  - gli Enti preposti al controllo-verifica,
  - il Datore di lavoro, il Medico Competente, il RSPP/SPP,
  - i lavoratori.

RLS
Compiti

- La funzione primaria del RLS è quella di **rappresentare i lavoratori** in tutto ciò che riguarda la prevenzione e la sicurezza.
- In particolare:
  - Promuove iniziative per l'attuazione delle misure di prevenzione.
  - Formula osservazioni in occasione delle visite effettuate dalle autorità competenti.

RLS
Compiti

- In particolare:
  - Partecipa alla riunione periodica indetta almeno una volta l'anno.
  - Avverte il datore di lavoro dei rischi individuati, sempre ed "**anche nel caso di opere o servizi conferiti in appalto**",
  - Ricorre agli organi competenti qualora ritenga che le misure adottate non siano idonee a garantire la sicurezza.

RLS
Compiti

- In particolare:
  - **Accede liberamente a tutta la documentazione aziendale**: informazioni sui flussi d'attraversamento (materia prima, energia e risorse dall'entrata all'uscita della fabbrica e rifiuti), registro infortuni, tutti i luoghi di lavoro.
  - Dispone del tempo necessario alla propria formazione ed allo svolgimento dell'incarico.

RLS
Formazione

- La formazione è uno dei diritti fondamentali del RLS,
- **Art. 22, c.4.**
  - Il RLS ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente:
    - ✓la normativa in materia di sicurezza e salute
    - ✓i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza.

RLS
Formazione

- **Art. 22, c.6.**
  - La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire durante l'orario di lavoro, e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

LA NORMATIVA

NORMATIVA
Fonti del diritto - Gerarchia

- Costituzione della Repubblica Italiana
- Direttive e Regolamenti comunitari
- Leggi ordinarie
  - Legge (L.)
  - Decreto Legge (D.L.)
  - Decreto Legislativo (D.Lgs.)
- Regolamenti governativi
  - Decreto del Presidente della Repubblica (D.P.R.)
  - Decreto del Presidente del Consigli dei Ministri (D.P.C.M.)
  - Decreto Ministeriale (D.M.)

NORMATIVA

Dagli anni '50 ai giorni nostri

ANNI '50

LE GRANDI LEGGI SULLA SICUREZZA E L'IGIENE DEL LAVORATORO

ANNI '70

LO STATUTO DEI LAVORATORI E LA RIFORMA SANITARIA

ANNI '90

IL RECEPIMENTO DELLE DIRETTIVE COMUNITARIE

ANNI 2000

IL RIASSETTO NORMATIVO IN MATERIA DI SICUREZZA DEL LAVORO

NORMATIVA
Anni '50

LE GRANDI LEGGI SULLA SICUREZZA E L'IGIENE DEL LAVORO

(DPR 547/55, DPR 303/56, DPR 164/56…)

Viene creato l'"**Ispettorato del Lavoro**"

Il controllo sui luoghi di lavoro è inteso come **"Verifica del rispetto della norma"**

NORMATIVA
Anni '70

LO STATUTO DEI LAVORATORI E LA RIFORMA SANITARIA
(L. 300/70, L. 833/78)

↓

Nascono i servizi di prevenzione delle USL (ora ASL)

↓

Competenza alle Regioni

↓

Partecipazioni dei lavoratori

NORMATIVA
Anni '90

IL RECEPIMENTO DELLE DIRETTIVE COMUNITARIE
(D.Lgs. 277/91, D.Lgs. 626/94, D.Lgs. 494/96…)

↓

Nascono i Servizi di Prevenzione e Protezione Aziendali, i RLS

↓

Responsabilizzazione di tutti i soggetti
(superamento del modello controllore-controllato)

↓

Dalla presunzione del rischio alla valutazione

↓

La sicurezza diventa un elemento di qualità del processo produttivo

↓

Concertazione

NORMATIVA
Anni 2000

IL RIASSETTO NORMATIVO IN MATERIA DI SICUREZZA DEL LAVORO

(L. 229/2003, ...)

↓

Delega al governo per il riassetto normativo

↓

Riordino, coordinamento ed esemplificazione della normativa vigente

↓

Dalla presunzione del rischio alla valutazione

NORMATIVA

Normativa vigente

Norme per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

Costituzione Italiana
Artt. 32, 35, 41

Codice Civile
Artt. 2050, 2087

Codice Penale
Artt. 437, 451
Art. 589 – omicidio colposo
Art. 590 – lesioni personali colpose

Norme generali e specifiche

Anni '50
DPR 547/55
DPR 303/56
DPR 164/56
DPR 1124/65

Anni '70
L. 300/70
L. 833/78

Anni '90
D.Lgs. 277/91
D.Lgs. 626/94
D.Lgs. 758/94
D.Lgs. 494/96
D.M. 10/03/98
DPR 334/90

Anni 2000
Delega al governo per l'emanazione del TU sulla sicurezza

NORMATIVA
Costituzione Repubblica Italiana

- **Art. 32**

  La Repubblica **tutela la salute** come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività…

NORMATIVA
Costituzione Repubblica Italiana

- **Art. 35**

  La Repubblica **tutela il lavoro** in tutte le sue forme ed applicazioni.

  Cura la **formazione** e l'**elevazione professionale** dei lavoratori.

  Promuove e favorisce gli **accordi** e le **organizzazioni internazionali** intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

NORMATIVA
Costituzione Repubblica Italiana

- **Art. 41**

  L'iniziativa economica privata è libera. **Non può svolgersi** in contrasto con l'utilità sociale o **in modo da recare danno alla sicurezza**, alla libertà e dignità umana.

NORMATIVA
Codice Civile

- **Art. 2050**

  Responsabilità per l'esercizio di attività pericolose

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

NORMATIVA
Codice Civile

- **Art. 2087**

  Tutela delle condizioni di lavoro

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

NORMATIVA
Codice Penale

- **Art. 437**

  Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro

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

NORMATIVA
Codice Penale

- **Art. 451**

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

  Chiunque, per colpa, **omette di collocare, ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi** destinati alla estinzione di un incendio, o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa da £. 200.000 a £. 1.000.000.

NORMATIVA
Codice Penale

- **Art. 589 - Omicidio colposo**

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se il **fatto è commesso con la violazione delle norme sulla disciplina** della circolazione stradale o di quelle **per la prevenzione degli infortuni sul lavoro** la pena è della reclusione da uno a cinque anni. Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni 12.

NORMATIVA
Codice Penale

Per il reato di

OMICIDIO COLPOSO

il magistrato

procede di ufficio

NORMATIVA
Codice Penale

- **Art. 590 - Lesioni personali colpose**

Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a £ 600.000. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da £ 240.000 a £ 1.200.0000; se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da £ 600.000 a £ 2.400.000.

(segue)

NORMATIVA
Codice Penale

Se i fatti di cui al precedente capoverso sono commessi con la violazione delle norme sulla disciplina per violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle **per la prevenzione degli infortuni sul lavoro**, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da due a sei mesi o della multa da £ 480.000 a £ 1.200.000; e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da sei mesi a due anni o della multa da £ 1.200.000 a £ 2.400.000.

NORMATIVA
Codice Penale

Per il reato di

LESIONI PERSONALI COLPOSE

il magistrato

procede querela di parte

salvo i casi di malattie professionali

e infortuni sul lavoro superiori a 40 giorni

NORMATIVA
Codice Penale

- **Tutela** le situazioni giuridiche più importanti e **punisce** i fatti ritenuti dal legislatore più gravi…
- …li **punisce** con misure che possono comportare, tra l'altro, la carcerazione (reclusione, arresto, multa, ammenda…)

NORMATIVA
D.P.R. 547/55

Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro

- **Figure preminenti**
  - ✓ Datore di Lavoro
  - ✓ Dirigente
  - ✓ Preposto
  - ✓ Lavoratori
- **Aspetti specifici**
  - ✓ Ambienti, posti di lavoro e di passaggio
  - ✓ Protezione delle macchine
  - ✓ Apparecchi di sollevamento, di trasporto e di immagazzinamento
  - ✓ Prodotti pericolosi e nocivi
  - ✓ Manutenzione e riparazione
  - ✓ Mezzi personali di protezione

NORMATIVA
D.P.R. 303/56

Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro

- **Figure preminenti**
  - ✓ Datore di Lavoro
  - ✓ Dirigente
  - ✓ Preposto
  - ✓ Medico
  - ✓ Lavoratori
- **Aspetti specifici**
  - ✓ Ambiente di lavoro
  - ✓ Agenti nocivi *(polveri, rumore, gas …)*
  - ✓ Servizi sanitari
  - ✓ Servizi igienico-assistenziali *(notifica progetti alla ASL)*

NORMATIVA
D.P.R. 1124/65

TU Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

- **Ente assicuratore:** INAIL
- **Soggetti da assicurare:** Lavoratori con attività subordinata permanente o provvisoria
- **Obbligo del Datore di Lavoro:**
  - Assicurare i lavoratori subordinati
  - Dare informazione all'INAIL su:
    - ✓ La retribuzione per i premi di assicurazione
    - ✓ Le circostanze dell'infortunio utilizzando il modello stabilito dal Ministero del Lavoro

(segue)

NORMATIVA
D.P.R. 1124/65

TU Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

- **Obbligo degli assicurati:**
  - Denunciare l'infortunio (o la malattia professionale)

Regolamento dal D.Lgs. 38/2000
↓
Infortunio in itinere

NORMATIVA
L. 300/70

Statuto dei lavoratori

- **Art. 9**

  Conferisce al lavoratore il **diritto** di:

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

NORMATIVA
L. 833/78

Legge di riforma sanitaria, istituzione del servizio sanitario nazionale

- **Principi cardine**
  - Ambienti di lavoro e di vita considerati unitariamente
  - Priorità alla prevenzione prevedendo un ampio sistema informativo

(segue)

NORMATIVA
L. 833/78

- **Modifiche nelle competenze e nell'organizzazione degli organi preposti al controllo ed alla tutela della salute del cittadino**
  - Istituzione della USL *(ora ASL)*
  - Istituzione dei Presidi Multizonali *(PMP)*
  - Istituzione dell'ISPESL
  - Costituzione dei registri di dati ambientali e personali
  - Formulazione delle mappe di rischio

ENTI PUBBLICI

ENTI PREPOSTI ALLA VIGILANZA	
Servizi di prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro delle ASL (SPRESAL)	■ Igiene e sicurezza sul lavoro
Direzione del Lavoro (ex Ispettorato provinciale del lavoro)	■ Radiazioni ionizzanti minori ■ Lavoratrici madri ■ Cantieri edili
Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco	■ Antincendio
APAT (ex ANPA)	■ Radiazioni ionizzanti
ISPESL servizi impiantistici (ex PMP)	■ Collaudi e verifiche impianti elettrici ■ Apparecchi a pressione ■ Ascensori e montacarichi ■ Impianti di protezione dalle scariche atmosferiche ■ Vigilanza
Nucleo Operativo Ecologico	■ Smaltimento rifiuti

ENTI PUBBLICI

ENTI CON FUNZIONI DI CONSULENZA	
INAIL *(Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro)*	■ gestisce i premi assicurativi obbligatori pagati dalle aziende ■ retribuisce i lavoratori in caso di infortunio o malattia professionale ■ diffonde tutti i dati sugli infortuni e malattie professionali
ISPESL *(Istituto Superiore di Prevenzione e Sicurezza del Lavoro)*	■studio, sperimentazione, informazione e formazione
IIMS *(Istituto Italiano di Medicina Sociale)*	
Ministeri del lavoro, dell'industria	
Regioni	

ENTI PUBBLICI

- **UNI**: organismo di normazione nazionale
- **CEN**: organismo di normazione europeo
- **ISO**: organismo di normazione internazionale
- **CEI**: organismo di normazione elettrotecnico nazionale
- **CENELEC**: organismo di normazione elettrotecnico europeo
- **ACGIH**: organismo internazionale operante nel campo dell'igiene
- **NIOSH**: organismo internazionale per l'occupazione e la salute
- **OMS**: organizzazione mondiale per la sanità

D.Lgs. 626/94
Principi

- **OBBLIGO** di valutazione del rischio
- **ISTITUZIONE** di un Sistema di Prevenzione e Protezione aziendale
- **DEFINISCE** il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
- **OBBLIGO** di informazione e la formazione dei lavoratori

D.Lgs. 626/94
Principi

Miglioramento
della sicurezza e della salute dei lavoratori attraverso la costituzione di un vero e proprio sistema aziendale

D.Lgs. 626/94
Struttura

Attuazione di **17 Direttive CEE** riguardanti il miglioramento sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro

- **Il decreto è composto da**
  - Titoli
    - *Capi*
      - *Articoli*
  - Allegati

D.Lgs. 626/94
Struttura

Titolo I	Disposizioni Generali
Titolo II	Luoghi di lavoro
Titolo III	Uso delle attrezzature da lavoro
Titolo IV	Uso dei dispositivi di protezione individuali
Titolo V	Movimentazione manuale dei carichi
Titolo V-bis	Protezione da agenti fisici
Titolo VI	Uso di attrezzature munite di videoterminali
Titolo VI-bis	Protezione dei lavoratori contro i rischi connessi all'esposizione ad amianto
Titolo VII	Protezione da agenti cancerogeni mutageni
Titolo VII-bis	Protezione da agenti chimici
Titolo VIII	Protezione da agenti biologici
Titolo VIII-bis	Protezione da atmosfere esplosive
Titolo IX	Sanzioni
Titolo X	Disposizioni transitorie e finali

D.Lgs. 626/94
Titolo I

Capo I	Disposizioni Generali
Capo II	Servizio di Prevenzione e Protezione
Capo III	Prevenzione incendi, evacuazione lavoratori, pronto soccorso
Capo IV	Sorveglianza sanitaria
Capo V	Consultazione e partecipazione dei lavoratori
Capo VI	Informazione e formazione dei lavoratori
Capo VII	Disposizioni concernenti la pubblica amministrazione
Capo VIII	Statistiche degli infortuni e delle malattie professionali

D.Lgs. 626/94
Titolo V-bis

Capo I	Disposizioni Generali
Capo II	Obblighi del datore di lavoro

D.Lgs. 626/94
Titolo VI-bis

Capo I	Disposizioni Generali
Capo II	Obblighi del datore di lavoro

D.Lgs. 626/94
Titolo VII

Capo I	Disposizioni Generali
Capo II	Obblighi del datore di lavoro
Capo III	Sorveglianza sanitaria

D.Lgs. 626/94
Titolo VIII

Capo I	Disposizioni Generali
Capo II	Obblighi del datore di lavoro
Capo III	Sorveglianza sanitaria

D.Lgs. 626/94
Titolo VIII-bis

Capo I	Disposizioni Generali
Capo II	Obblighi del datore di lavoro

D.Lgs. 626/94
Campo di applicazione

a tutti i lavoratori **subordinati** o ad essi equiparati

a tutte le attività **private** e **pubbliche**

alle forze armate e di polizia, protezione civile

Sono tenuti all'osservanza:

1. Datori di Lavoro
2. Dirigenti
3. Preposti *(nell'ambito delle rispettive competenze)*

Le norme si applicano tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato.

(emanazione di DM specifici)

D.Lgs. 626/94

I soggetti principali della sicurezza

D.Lgs. 626/94
Datore di Lavoro

Soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore

ovvero

"colui che ha la responsabilità dell'impresa stessa, ovvero dell'unità produttiva ... in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa"

D.Lgs. 626/94
Datore di Lavoro

- **Come si identifica il datore di lavoro in una struttura societaria?**
  - in tutti i soci nelle Società di Persone, salvo che questo obbligo non risulti espressamente delegato ad un socio soltanto; il socio risponde penalmente dell'infortunio occorso ad un altro socio nelle Società in Nome Collettivo;
  - il Consiglio di Amministrazione e quindi il Presidente o Consigliere/Amministratore Delegato o l'Amministratore unico, nelle Società di Capitali;
  - il Presidente legale rappresentante della società nelle Cooperative

D.Lgs. 626/94

Datore di Lavoro - Obblighi

VALUTA

tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori

Elabora un documento contenente:

- la valutazione dei rischi
- i criteri adottati
- le misure di prevenzione, protezione ed i DPI
- il programma delle misure per migliorare i livelli di sicurezza

NOMINA

Medico Competente
(nei casi previsti)

DESIGNA

RSPP e addetti a SPP
(nei casi previsti)

La valutazione dei rischi e l'elaborazione del documento è effettuata in collaborazione con il Medico Competente ed il RSPP

Nelle aziende con meno di 10 dipendenti il DL può autocertificare l'avvenuta valutazione dei rischi

D.Lgs. 626/94

Datore di Lavoro - Obblighi

Il DL indice **almeno** una volta l'anno

RIUNIONE PERIODICA
di prevenzione e protezione dai rischi

SPP

DL (o un suo rappresentante), MC, RSPP, RLS

APPROVAZIONE
Documento di valutazione dei rischi

IDONEITÀ
D.P.I.

PROGRAMMAZIONE
Formazione ed informazione

ANALISI
dei dati sull'andamento delle visite mediche
(dati in forma anonima e collettiva)

D.Lgs. 626/94
Dirigente

Assume le funzioni e le responsabilità connesse alla

direzione

di un reparto, settore o di un intero stabilimento

D.Lgs. 626/94
Preposto

Sovrintende
all'attività dei lavoratori subordinati

D.Lgs. 626/94
Medico Competente

- Medico docente o specializzato in
  - Medicina del lavoro,
  - Medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica,
  - Tossicologia industriale,
  - Clinica del lavoro,
  - Fisiologia ed igiene del lavoro

D.Lgs. 626/94
Medico Competente - Compiti

- **collabora** con il datore di lavoro e con il SPP per la tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei lavoratori
- **effettua** gli accertamenti sanitari
  - esprime i giudizi di idoneità alla mansione specifica
  - istituisce una cartella sanitaria e di rischio da custodire presso il datore di lavoro
  - fornisce informazioni ai lavoratori e agli RLS sul significato degli accertamenti sanitari
  - informa il lavoratore dei risultati degli accertamenti sanitari e, a richiesta, ne rilascia copia

D.Lgs. 626/94
Medico Competente - Compiti

- **comunica** agli RLS, in occasione delle riunioni periodiche, risultati anonimi collettivi ed il significato degli accertamenti effettuati;
- congiuntamente al RSPP,
  - **visita** gli ambienti di lavoro almeno due volte all'anno
  - **partecipa** alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori;
- **effettua** le visite mediche su richiesta del lavoratore se correlate ai rischi professionali;
- **collabora** con il datore di lavoro alla predisposizione del servizio di pronto soccorso;

D.Lgs. 626/94
Medico Competente - Compiti

- Se esprime un giudizio sull'**inidoneità** parziale o temporanea o totale del lavoratore, ne informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore
- **Contro il giudizio di inidoneità è ammesso il ricorso**, entro 30 giorni dalla data della comunicazione al lavoratore, alla ASL competente che può disporre, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

D.Lgs. 626/94
Responsabile del SPP

- In aziende, fino a 30 dipendenti, fino a 200 dipendenti nelle P.A. ed in aziende di scarsa pericolosità, il D.L. può svolgere direttamente i compiti del SPP e dell'antincendio.
- Persona **designata** dal D.L. in possesso delle capacità e dei requisiti professionali.
- La nomina deve essere **spedita** all'Ispettorato Prov.le del Lavoro e alla ASL

D.Lgs. 626/94
Responsabile del SPP - Compiti

- **Redige** con il DL, MC il documento di valutazione del rischio
- **Predispone** i piani migliorativi e di mantenimento delle
  - protezioni e dei sistemi adottati
  - procedure interne per i processi produttivi ed organizzativi aziendali;
- **Contribuisce** a definire i programmi aziendali;
- **Attua** i percorsi formativi/informativi;

D.Lgs. 626/94
Responsabile del SPP - Compiti

- **Colloquia** con:
  - RSPP delle imprese in appalto,
  - fornitori di attrezzature e DPI,
  - esperti dell'emergenza (incendio, sanità, security).
- RSPP *(non dipendente)* è responsabile civilmente nei confronti del datore di lavoro per le inadempienze e potrà essere chiamato a **risarcire** il danno subito,
- RSPP *(dipendente)*, potrà essere **perseguito** anche per tutti gli obblighi previsti a carico dei lavoratori.

D.Lgs. 626/94
Lavoratori

Persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro

D.Lgs. 626/94
Lavoratori - Diritti

- **Ricevere informazioni** (comunicazione diretta)
- **Ricevere formazione**
  - sulle misure preventive adottate per la mansione assegnatagli
  - sulle procedure da attuare in caso di pericolo grave o di emergenze
- **Verificare** mediante il proprio RLS l'**applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute**

D.Lgs. 626/94
Lavoratori - Diritti

- **abbandonare il posto di lavoro** in caso di pericolo grave ed immediato
- **astenersi dal riprendere l'attività** lavorativa nelle situazioni in cui persista un pericolo grave ed immediato
- **ricevere informazioni** sul significato degli accertamenti sanitari, sul loro risultato
- **ricorrere all'Organo di vigilanza** per avverso giudizio di idoneità del medico competente

D.Lgs. 626/94
Lavoratori - Doveri

- **aver cura della sicurezza e salute** propria e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro
- **utilizzare in modo appropriato** i dispositivi di protezione individuale
- **usare correttamente** i dispositivi di sicurezza collettivi, nonché i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi

D.Lgs. 626/94
Lavoratori - Doveri

- **segnalare immediatamente** al proprio superiore le disfunzioni o le carenze delle attrezzature e/o dei dispositivi di sicurezza in dotazione
- **NON rimuovere, modificare o disattivare**, senza espressa autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- **adoperarsi direttamente**, nei limiti delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o circoscrivere le situazioni di pericolo, dandone notizia al RLS;

D.Lgs. 626/94
Lavoratori - Doveri

- **non rifiutare** la designazione all'incarico di addetto per l'attuazione delle misure di pronto soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
- **osservare** le disposizioni e le istruzioni ricevute ai fini della protezione individuale e collettiva;
- **sottoporsi a visite mediche** (preventive e/o periodiche) loro prescritte dal medico competente e/o dagli Organi di Vigilanza;

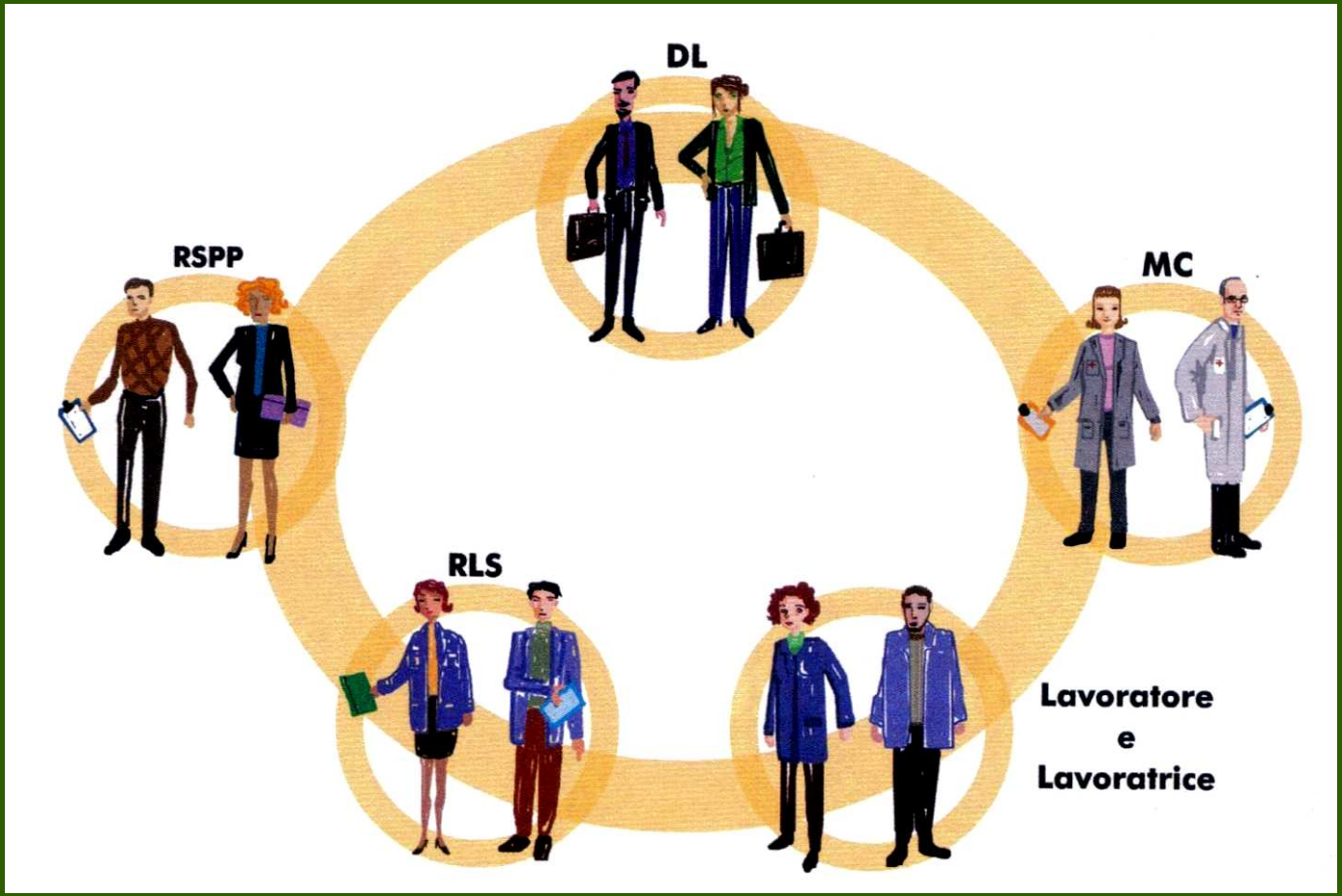
D.Lgs. 626/94
Lavoratori - Doveri

- **contribuire** all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro

RELAZIONI AZIENDALI

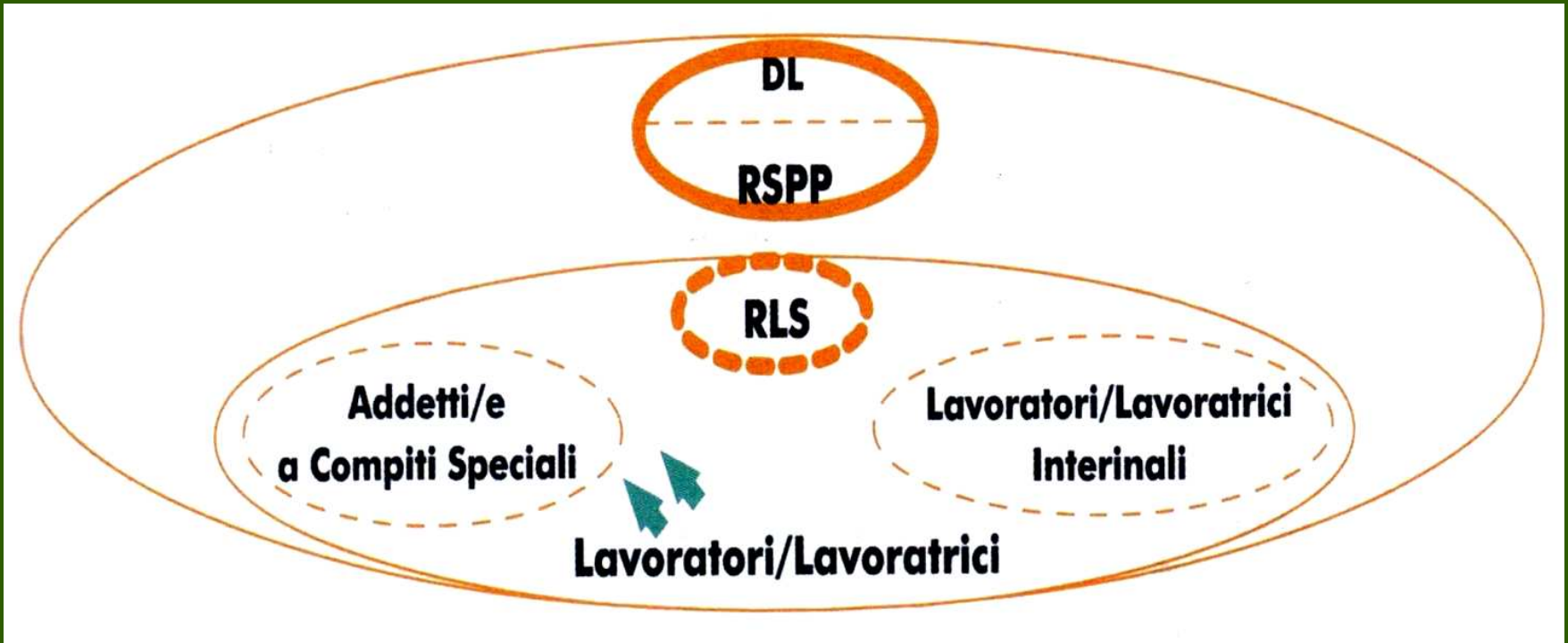
Sistema delle relazioni

Sistema: interazione di parti che scambiano materia, energia, informazioni

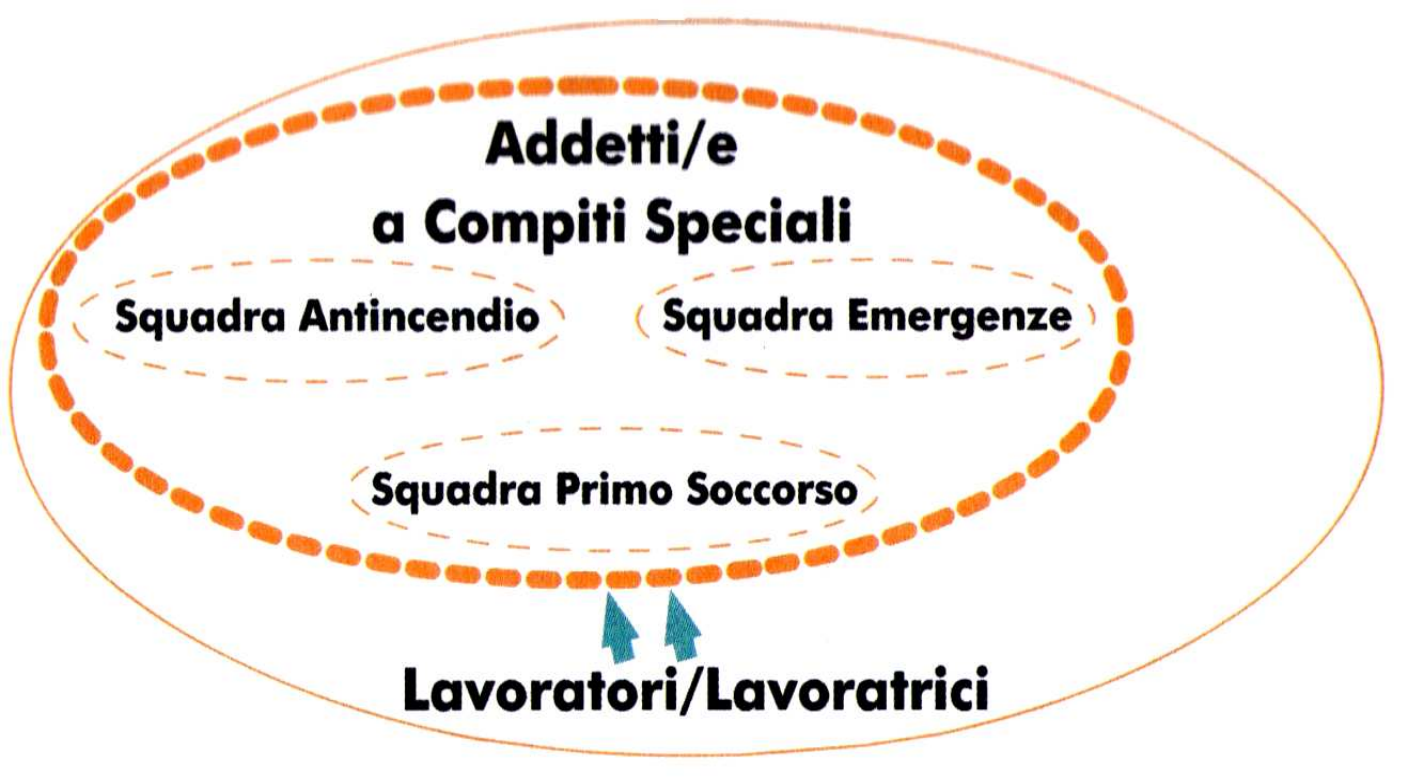


RELAZIONI AZIENDALI

Come nasce

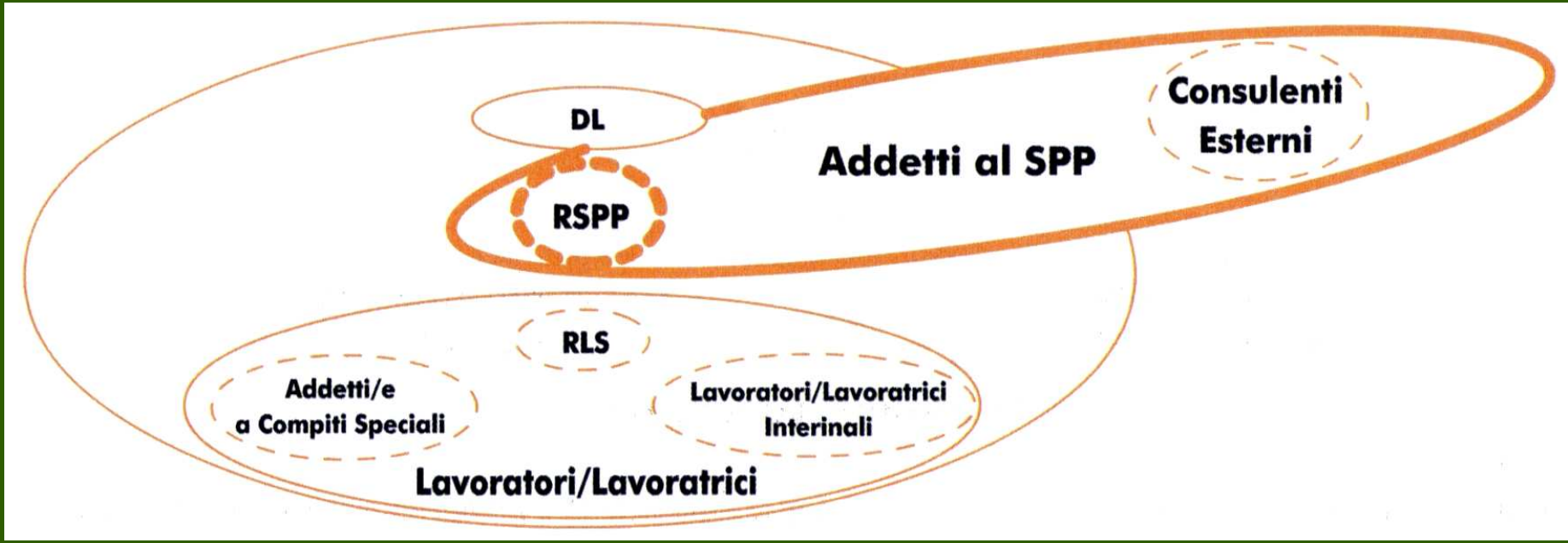


RELAZIONI AZIENDALI
Sistema delle relazioni



Tra i lavoratori sono **nominati** gli addetti a compiti speciali.
Per loro è obbligatoria la formazione specifica

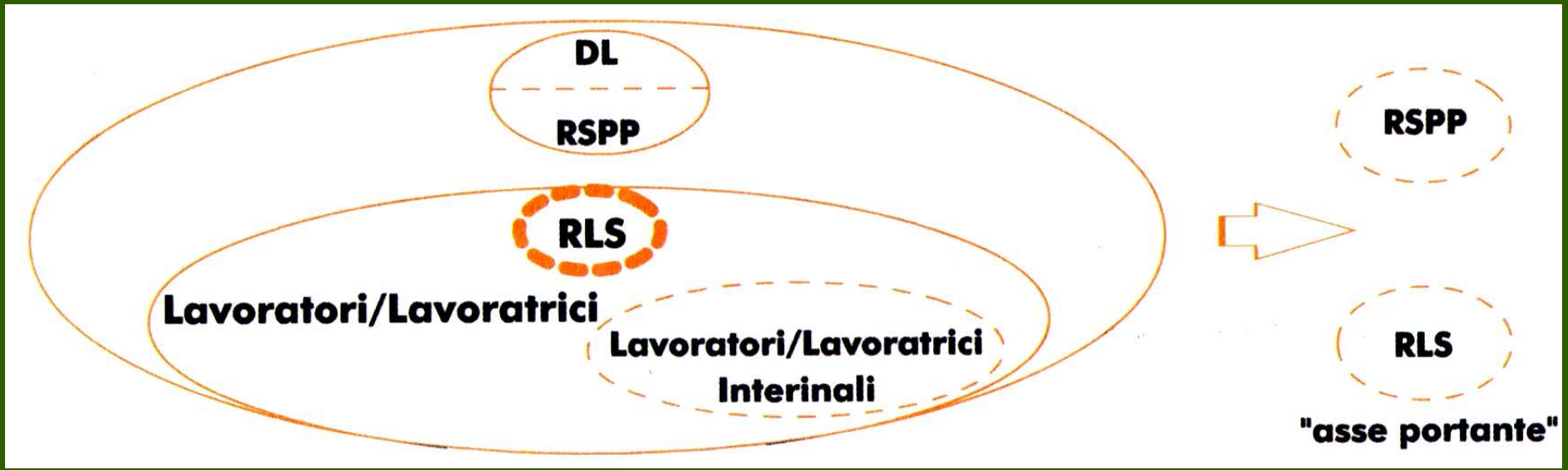
RELAZIONI AZIENDALI
Sistema delle relazioni



Oltre al RSPP possono essere **nominati** gli Addetti al SPP

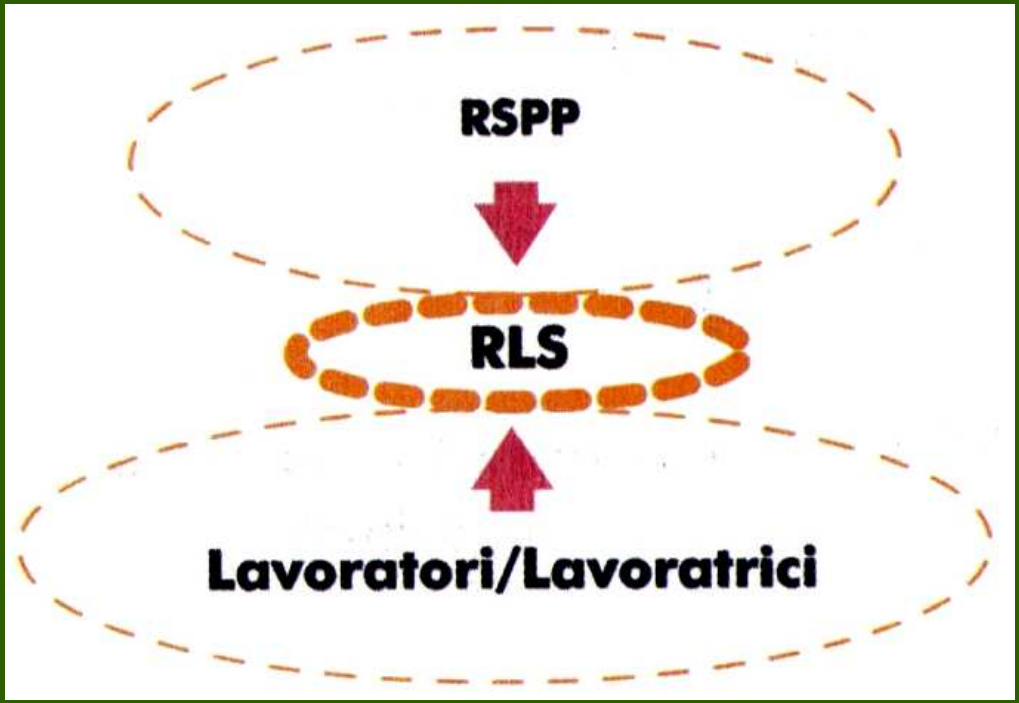
RELAZIONI AZIENDALI

Sistema delle relazioni



RELAZIONI AZIENDALI
Sistema delle relazioni

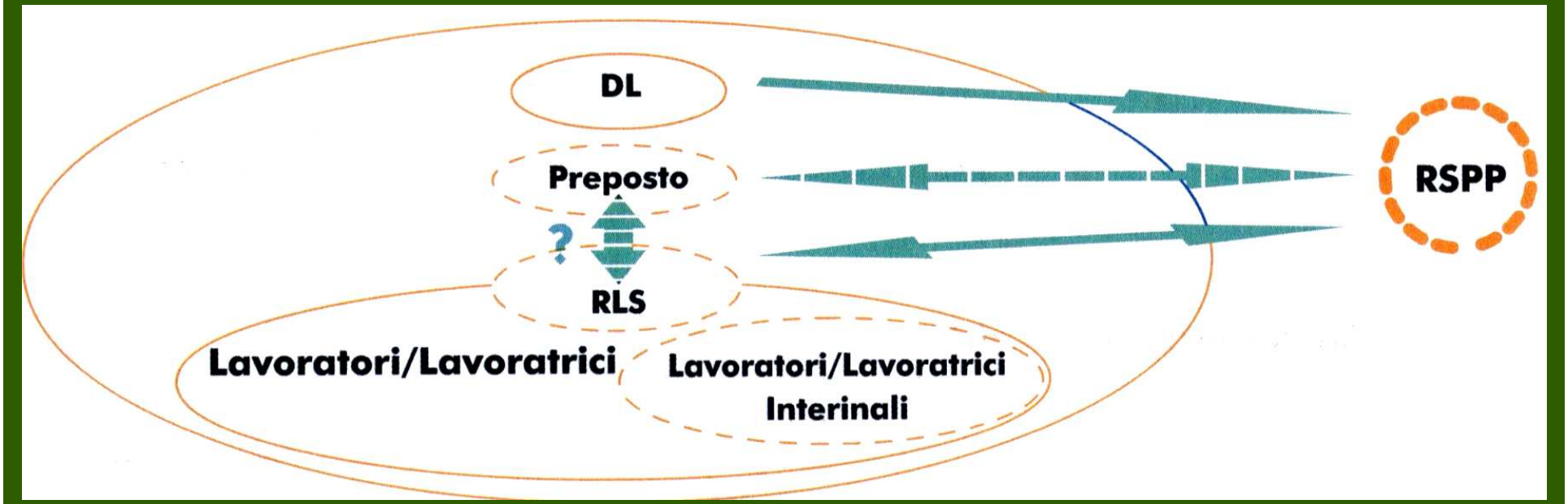
Può accadere che…



…il RLS può trovarsi "schiacciato" tra lavoratori e RSPP
(verosimilmente in conflitto tra loro)

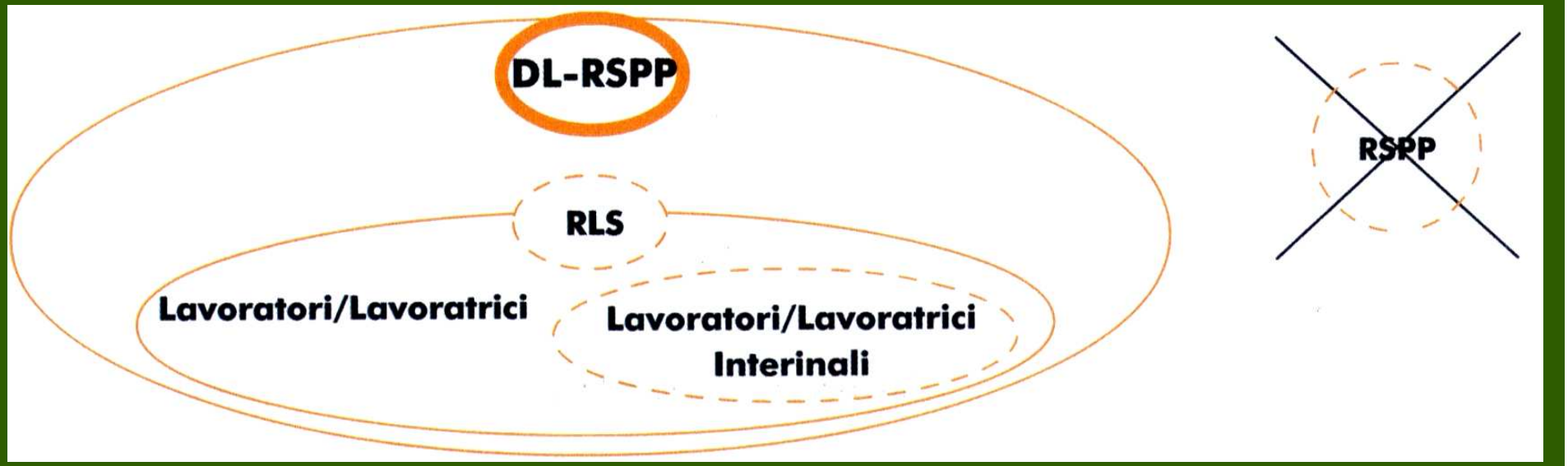
RELAZIONI AZIENDALI
Sistema delle relazioni

Il RSPP può essere esterno



RELAZIONI AZIENDALI
Sistema delle relazioni

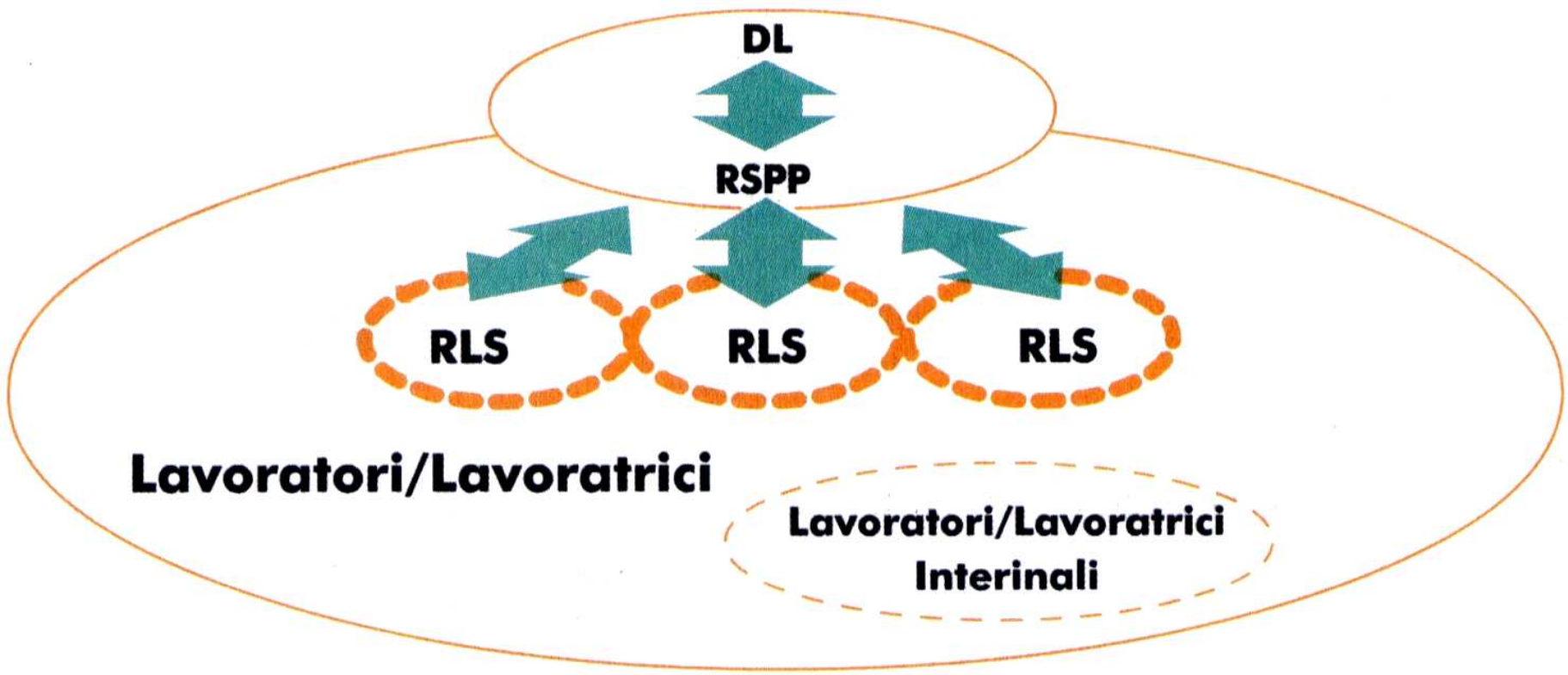
Se DL assume incarico RSPP



…il DL-RSPP e il RLS si relazionano direttamente

RELAZIONI AZIENDALI
Sistema delle relazioni

Possono esservi più RLS

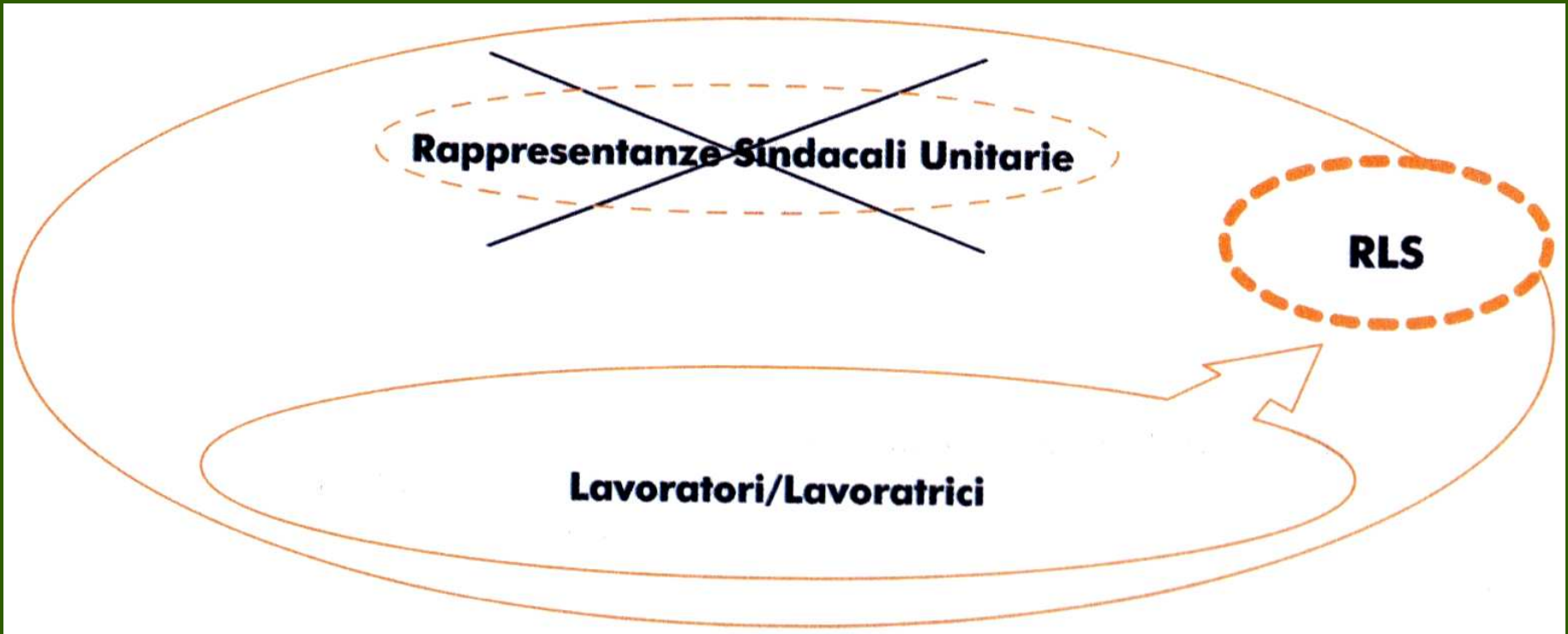


Per ogni unità produttiva almeno 1 RLS

Per unità con > 200 dip. almeno 3 RLS - Per unità con > 1000 dip. almeno 6 RLS

RELAZIONI AZIENDALI
Sistema delle relazioni

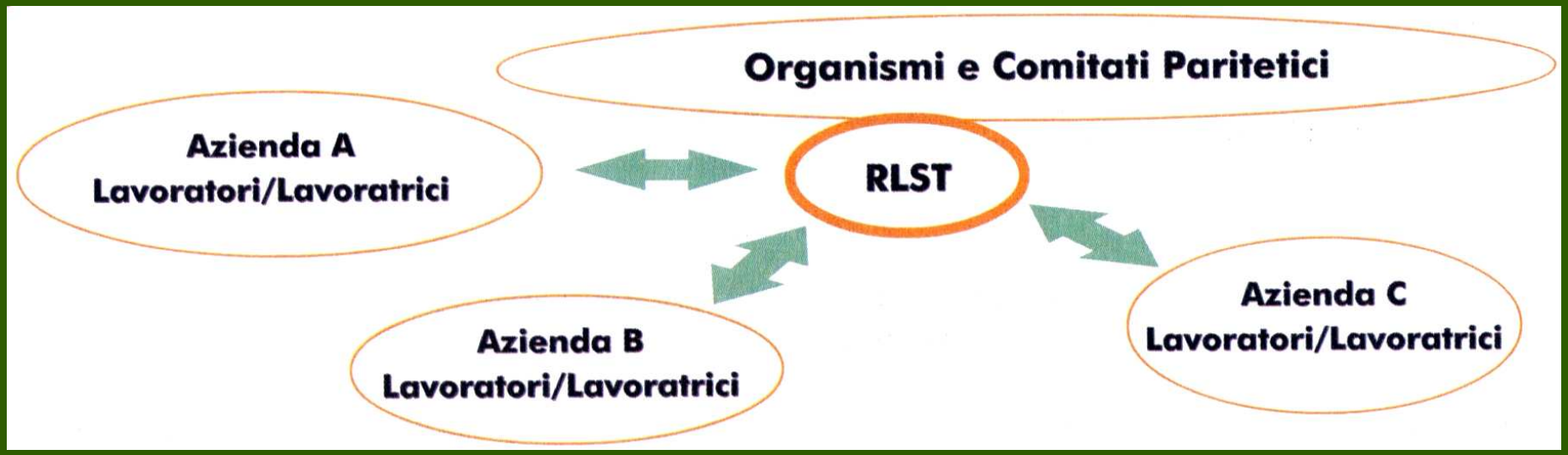
Nelle aziende o nelle unità produttive **fino a 15 dipendenti**



È eletto direttamente dai lavoratori al loro interno

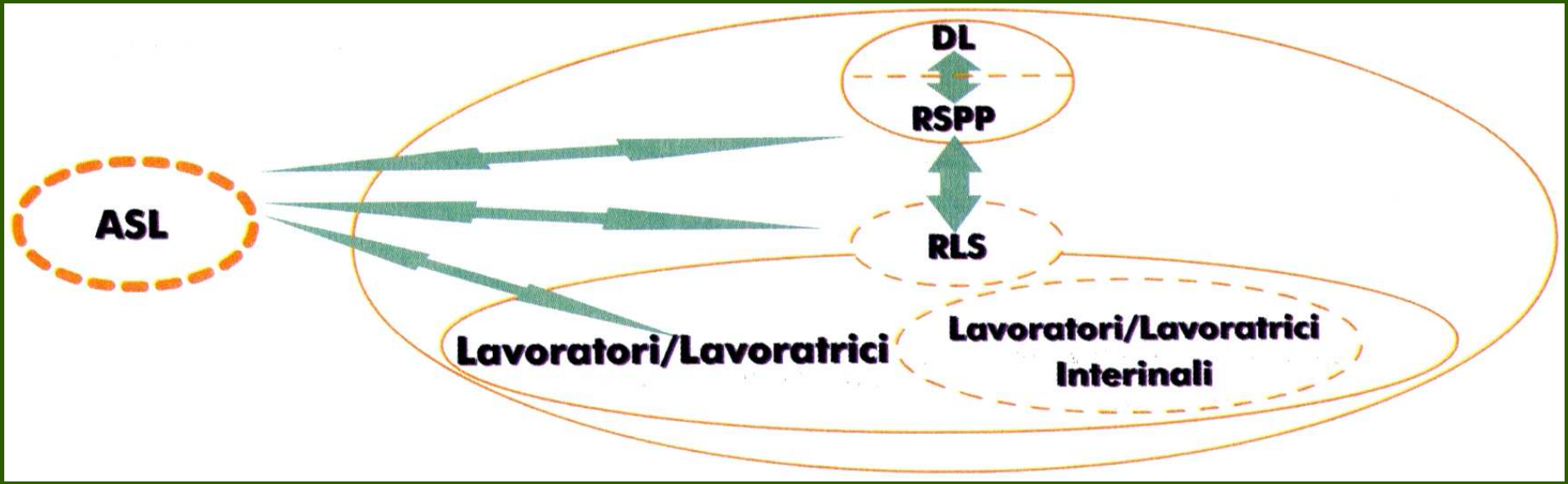
RELAZIONI AZIENDALI
Sistema delle relazioni

… il RLS può essere "Territoriale" (RLST)



RELAZIONI AZIENDALI
Sistema delle relazioni

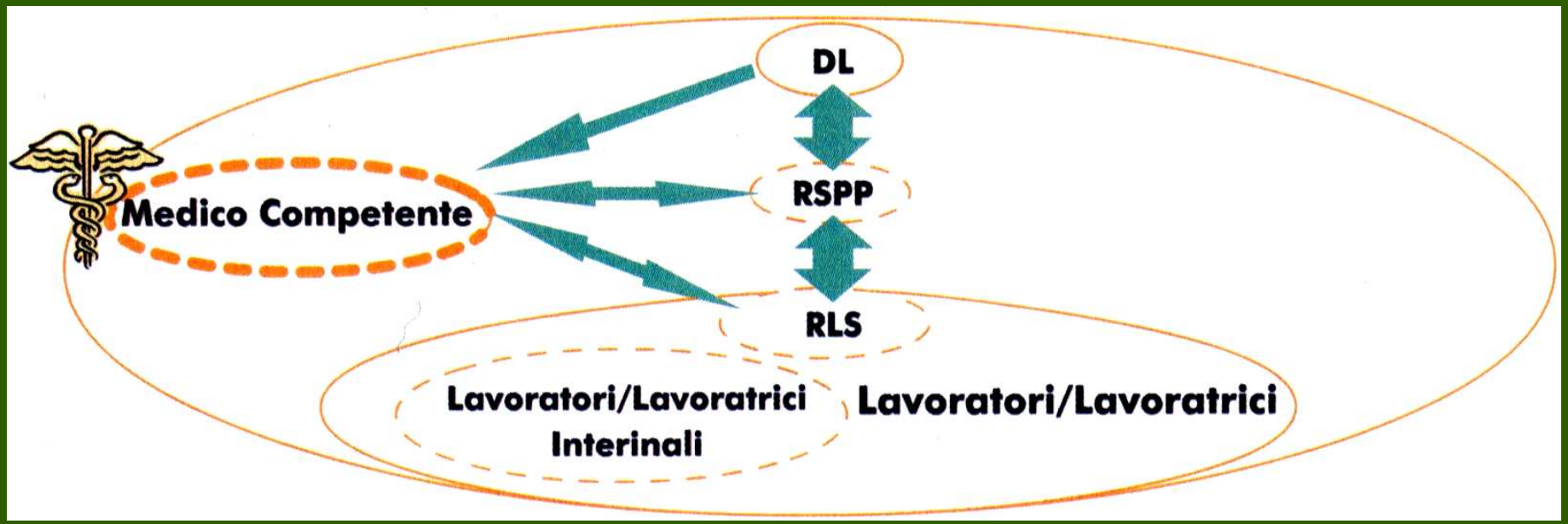
… il RLS può essere "Territoriale" (RLST)



La ASL comunica con l'impresa nell'ambito delle attività di vigilanza e nello svolgere i propri compiti di informazione, consulenza e assistenza

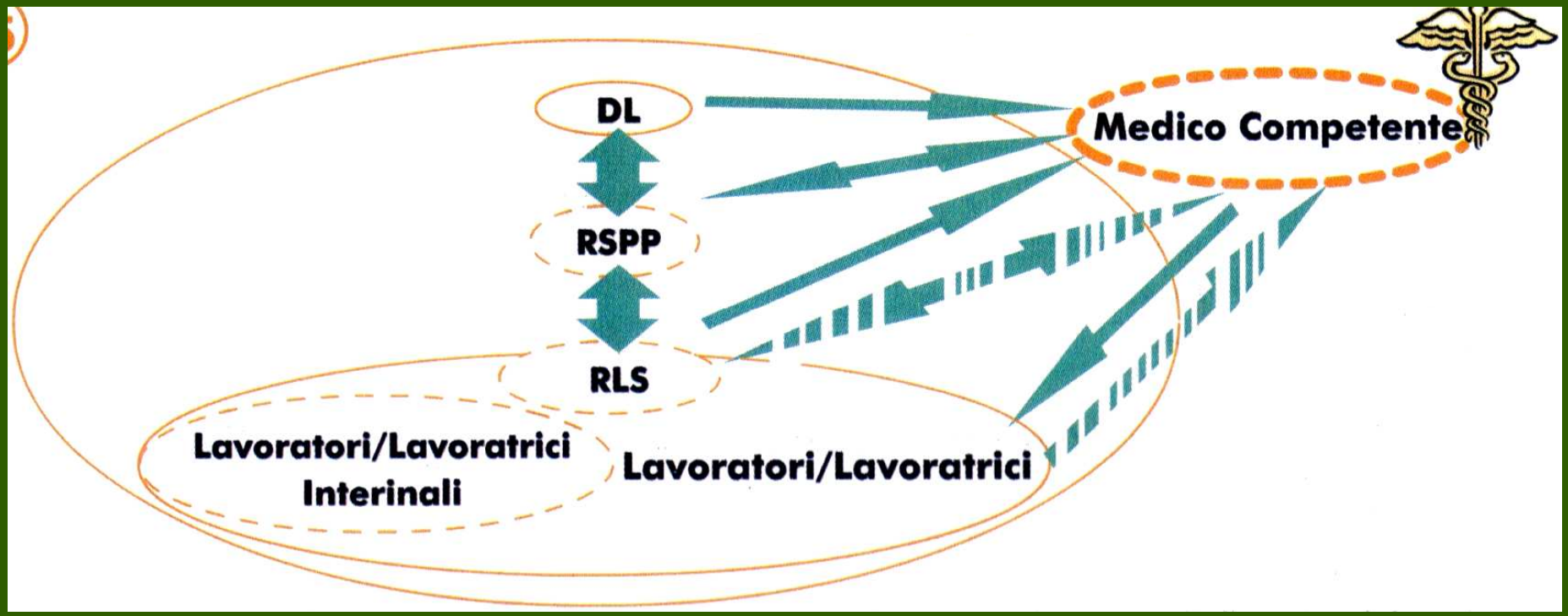
RELAZIONI AZIENDALI
Sistema delle relazioni

Se il MC è dipendente del DL



RELAZIONI AZIENDALI
Sistema delle relazioni

Se il MC è esterno



INFORMAZIONE E FORMAZIONE
D.Lgs. 626/94

Art. 21 *(Informazione dei lavoratori)*

1. Il datore di lavoro **provvede** affinché ciascun lavoratore **riceva** un'adeguata informazione su:

a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;

b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;

c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;

d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;

e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;

INFORMAZIONE E FORMAZIONE
D.Lgs. 626/94

f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;

g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 12 e 15.

2. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c), anche ai lavoratori di cui all'art. 1, comma 3.

Sanzioni previste ex art.89

Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro

Preposti

Tutti i commi l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 154 Euro a 516 Euro

INFORMAZIONE E FORMAZIONE
D.Lgs. 626/94

Art. 22 (Formazione dei lavoratori)

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori di cui all'art. 1,comma 3, riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

2. La formazione deve avvenire in occasione:

a) dell'assunzione;

b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE
D.Lgs. 626/94

3. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

4. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

5. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono essere adeguatamente formati

INFORMAZIONE E FORMAZIONE
D.Lgs. 626/94

6. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui al comma 4 deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.
7. …

Sanzioni previste ex art.89

Datore di lavoro e dirigente

Commi da 1 a 5 l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

INFORMAZIONE E FORMAZIONE
D.Lgs. 626/94

Il c. 1 dell'art. 22 ha **carattere generale** ed evidenzia la **funzione strumentale** della formazione come misura di sicurezza fondamentale per l'acquisizione dei **corretti comportamenti** dei lavoratori in particolare per far fronte ai rischi residui.

I commi successivi specificano le modalità e i momenti di attuazione.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 14875 del 26/03/04

…la posizione tipica di garanzia del DL non subisce alcuna svalutazione per la particolare qualificazione professionale dei collaboratori, la cui naturale maggiore autonomia rispetto ai dipendenti non qualificati non arriva a consentire che rimanga eluso l'obbligo delle misure minime di prevenzione (libretto di istruzioni dei macchinari, schermature protettive nei casi di trattamento di sostanze chimiche o esplosive, strumenti per il dosaggio dei componenti trattati ecc.) che il soggetto responsabile della sicurezza è obbligato a fornire, ancor prima di ogni dovere di informazione e di formazione che in ogni caso non è nemmeno escluso nei termini quanto meno essenziali...

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Cassazione penale, Sez. IV - Sentenza n. 18638 del 22/04/04

… Gli obblighi che gravano sul DL, e ciò vale anche in tema di informazione e formazione, non sono limitati ad un rispetto meramente formale, come può essere quello derivante dalla predisposizione di opuscoli e lettere informative e dalla apposizione di cartelli, ma esigono che vi sia una positiva azione del DL volta ad assicurarsi che le regole in questione vengano assimilate dai lavoratori e vengano rispettate nella ordinaria prassi di lavoro…. Il DL, quale responsabile della sicurezza del lavoro, deve operare un controllo continuo e pressante per imporre che i lavoratori rispettino la normativa e sfuggano alla tentazione, sempre presente, di sottrarvisi anche instaurando prassi di lavoro non corrette…

INFORMAZIONE E FORMAZIONE
Considerazioni

In tema di **diritto del lavoro** e come si evidenzia nelle **sentenze** pronunciate dalla Suprema corte in relazione a materie giuslavoristiche il **principio di effettività** è uno dei principi fondanti.

È infatti un principio che trae la sua origine dalla concezione **sostanzialistica** dei rapporti giuridici.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE
Considerazioni

Nel testo del D.Lgs. 626 infatti, la scelta e l'utilizzo di verbi come "provvedere", " assicurare", "ricevere", tipica degli artt. 21 e 22, evidenzia che nell'**animus pensandi** del legislatore, l'**obbligo** in capo al **DL**, in tema di formazione e informazione sulla prevenzione e sicurezza, **non è limitato all'erogazione** dei corsi ed al loro contenuto informativo, ma si **sostanzia** piuttosto nell'obbligo di **fare in modo** e di **controllare attivamente** che il destinatario abbia **recepito** ed **assimilato** questi contenuti.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE
Obbligo di risultato

Il **DL** deve farsi **garante** della piena ed effettiva **assimilazione** dei **concetti** e dei **contenuti** trasmessi in occasione **dei percorsi in-formativi ad opera** dei destinatari della formazione ed informazione, nella fattispecie i **lavoratori,**

Quindi **non** un"**"obbligazione di mezzi**", ma un'

"**obbligazione di risultato**"

INFORMAZIONE E FORMAZIONE
La realtà aziendale

Se l'**in-formazione** è posta come **obiettivo concreto**, legato all'**apprendimento**, il suo **risultato** è allora **verificabile** nella pratica, **misurabile** in termini **sostanziali**, capaci di dare il **livello reale** di **raggiungimento** dello **scopo**.

Dalle seguenti affermazioni della **Suprema Corte**, sempre nell'ottica dell'**effettività** e della **concretezza**, si evince la **volontà** del **diritto positivo** di **"fotografare"** le organizzazioni aziendali come **effettivamente sono e non come formalmente si dichiarano**.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE
La realtà aziendale

Cassazione Sezione Unite
Sentenza n. 9874 del 14.10.1992

".. la individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto (ossia alla sua funzione formale).."

Cassazione Penale Sezioni Unite
sentenza n. 6025 del 20.04.1989

"..in tema di infortuni sul lavoro, l'individuazione dei soggetti destinatari della relativa normative deve essere operata sulla base dell'effettività e concretezza delle mansioni e dei ruoli svolti.."

INFORMAZIONE E FORMAZIONE
Valutazione dei rischi e in-formazione

La Suprema Corte, interpretando il D.P.R. n.547/55, ha più volte ribadito che,

"..il compito del **DL** e del **dirigente,** cui spetta "ex lege" "la sicurezza" come **incolumità psico-fisica** del lavoratore, è un **compito molteplice**, **articolato**, che va dalla **istruzione** dei lavoratori sui **rischi** di determinati lavori e sulla **necessità** di adottare certe **misure di sicurezza**, alla **predisposizione** di queste misure e, quindi, ove le stesse consistano in particolari cose o strumenti, al mettere queste cose, questi strumenti a portata di mano e, soprattutto**, al controllo continuo, pressante per imporre che i lavoratori rispettino tali norme, si adeguino alle misure in esse previste e sfuggano alla superficiale tentazione di trascurarle**…"

INFORMAZIONE E FORMAZIONE
Conclusioni

Il **D. Lgs. 626/94** assegna all'informazione ed alla formazione un ruolo strategico inserendole tra le misure generali di tutela per la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, cioè tra i cardini della legge stessa.

Gli interventi informativi e formativi sono quindi sostanziali al decollo dell'intero sistema di prevenzione.

È necessario quindi stabilire obiettivi per una formazione adeguata e "professionalizzante" di tutte le figure coinvolte in questo nuovo processo.

- "… in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, il MC… è tenuto non solo ad effettuare le.. visite in relazione ai rischi individuati dal DL e in posizione meramente esecutiva, ma altresì a coadiuvare attivamente il DL nella individuazione dei rimedi, anche dettati dal progresso della tecnica, da adottare … così assumendo una autonoma posizione di garanzia in materia sanitaria…" (Cass. IV 30.3.00)

"…il RSPP, in relazione ai compiti di cui all'art. 9 DLV 626/94, ha il preciso obbligo di sollecitare l'adozione di tutte le idonee misure di prevenzione e protezione, incluse quelle di natura informativa, previa individuazione del relativo rischio, in sede di elaborazione del piano di cui all'art.9, a prescindere da segnalazioni da parte degli operai, dei preposti, dello stesso RS…è pertanto addebitabile al RSPP la mancata individuazione del rischio…" (Tribunale di Brescia, 14.7.03)

Contenuti dei Titoli da II a VIII bis

(D.Lgs. 626/94)

- **Titolo II**

Luoghi di Lavoro *disposizioni in merito a :*

- *vie di circolazione*
- *uscite di emergenza*
- *porte e portoni*
- *pavimenti e passaggi*
- *aerazione dei luoghi di lavoro*
- *tamponature dei locali di lavoro*
- *illuminazione naturale ed artificiale*
- *locali di riposo*
- *spogliatoi ed armadietti*
- *docce, lavabi e gabinetti*

- **Titolo III**

Uso delle Attrezzature di Lavoro *disposizioni in merito a :*

- *attrezzature di lavoro*
- *scale a pioli, ponteggi*

- **Titolo IV**

Uso di Dispositivi di Protezione Individuali *disposizioni in merito a :*

- *requisiti (conformi al D.Lgs 475/92*
- *obblighi del datore di lavoro*
- *criteri per l'individuazione e l'uso dei D.P.I. (allegati III, IV, V)*

- **TITOLO V**

  MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI *disposizioni in merito a :*

  - *gli obblighi dei D.L., misure organizzative e mezzi appropriati*
  - *adozione dei procedimenti idonei in base all'allegato VI*

- **TITOLO VI**

  ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEO-TERMINALI, *disposizioni in merito a :*

  - *obblighi del datore di lavoro , rischi per la vista, posture ecc.*
  - *pause di lavoro e sorveglianza sanitaria*

- **TITOLO VII BIS**

  PROTEZIONE DA AGENTI CHIMICI
  disposizioni in merito a :

  - *valutazione del rischio da parte del D.L.*
  - *misure e principi generali per la prevenzione dei rischi*
  - *misure specifiche di protezione e prevenzione*
  - *provvedimenti in caso di incidenti ed emergenza*
  - *informazione e formazione dei lavoratori*
  - *divieto di produz.,lavoraz. ed impiego di agenti chimici sul lavoro e le attività indicate nell'All. VII – quinquies*
  - *sorveglianza sanitaria (1 volta all'anno ed a fine rapporto)*
  - *cartelle sanitarie e di rischio (presso l'azienda a fine rapporto debbono essere inviate all'ISPEL)*
  - *consultazione e partecipazione dei lavoratori*

Agenti chimici pericolosi individuabili nelle categorie di cui al D.Lgs. 52/97,altri agenti chimici non classificabili comportano un rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori

- **TITOLO VII**

PROTEZIONE DA AGENTI CANCEROGENI E MUTOGENI

disposizioni in merito a :

- *Obblighi del datore di lavoro (riduzione,valutazione rischio,misure igieniche,informazione e formazione ecc.)*
- *Sorveglianza sanitaria (registro di esposizione e cartelle sanitarie all' ISPEL ed alla ASL a fine rapporto; registrazione dei tumori)*

Agenti Cancerogeni Individuabili nelle categorie di cui al D. Lgs. 52/97; D. Lgs 285/98 ; All. VII

- **TITOLO VIII**

PROTEZIONE DA AGENTI BIOLOGICI:

Agente Biologico: Qualsiasi microrganismo, colture cellulare ed endoparassita che potrebbe provocare infezioni, allergie od intossicazioni

CLASSIFICAZIONE DEGLI AGENTI BIOLOGICI

GRUPPO 1

poche probabilità di causare malattie

GRUPPO 2

può causare malattie tra i lavoratori; poche probabilità di propagazione nella comunità

GRUPPO 3

può causare malattie gravi in soggetti umani e lavoratori;può propagarsi nella comunità, ma sono disponibili efficaci misure profilattiche

GRUPPO 4

può causare gravi malattie in soggetti umani e costituisce serio rischio per i lavoratori; presenta un elevato rischio di propagazione nella comunità;

TERMINI E DEFINIZIONI

Orientamenti CEE

PERICOLO

Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni

(per esempio materiali o attrezzature di lavoro, metodi e pratiche di lavoro, ecc.)

RISCHIO

probabilità che sia raggiunto il limite potenziale di danno nelle condizioni di impiego, ovvero di esposizione, di un determinato fattore

SICUREZZA

attività finalizzata a rendere minimi i rischi

RISCHIO

Il rischio risulta definito da due fattori:

- **Frequenza** è la probabilità che l'evento si verifichi in un determinato intervallo di tempo
- **Magnitudo** è l'entità delle possibili perdite e dei danni conseguenti al verificarsi dell'evento

$$R = F \times M$$

RISCHIO

		DANNO		
		Lieve	Moderato	Grave
PROBABILITÀ	Molto Improbabile	Molto Basso	Molto Basso	Alto
	Improbabile	Molto Basso	Medio	Molto Alto
	Probabile	Basso	Alto	Molto Alto
	Molto Probabile	Basso	Molto Alto	Molto Alto

Matrice per il calcolo della stima del rischio

RISCHIO

		DANNO		
		Lieve	Moderato	Grave
PROBABILITÀ	Molto Improbabile	Molto Basso	Molto Basso	
	Improbabile	Molto Basso	Medio	Molto Alto
	Probabile	Basso	Alto	Molto Alto
	Molto Probabile	Basso	Molto Alto	Molto Alto

prevenzione

protezione

Protezione: l'attuazione delle misure per ridurre il rischio mediante la riduzione del danno

Prevenzione: l'attuazione delle misure per ridurre il rischio mediante la riduzione della probabilità

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

- **OBIETTIVO**
  - **individuare** ed **eliminare** ovvero **ridurre** i rischi alla fonte e durante l'esposizione nei luoghi di lavoro.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Identificazione
FATTORI DI PERICOLO

Identificazione
LAVORATORI ESPOSTI

Stima
ENTITÀ ESPOSIZIONI

Stima
GRAVITÀ EFFETTI

Stima
RISCHI

Verifica
MISURE TECNICHE, ORGANIZZATIVE, PROCEDURALI

Verifica
APPLICABILITÀ MISURE

Definizione
PIANO ATTUAZIONE MISURE

Verifica
IDONEITÀ MISURE

REDAZIONE DOCUMENTO

TIPI RISCHIO

RISCHI

SICUREZZA

(strutture, macchine, elettricità, sostanze pericolose, incendio, esplosione)

SALUTE

(chimici, fisici, biologici)

TRASVERSALI

(organizzazione del lavoro, fattori psicologici,
fattori ergonomici)