CORSO DI FORMAZIONE

IN MATERIA DI

SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO PER I

PREPOSTI

FORMAZIONE PARTICOLARE AGGIUNTIVA AI SENSI ALL'ART. 5 DELL'ACCORDO STATO REGIONI DEL 21. XII . 2011

CORSO PREPOSTI

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e Art. 5 Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011 e s.m.i.

- Premessa
- I Sezione: L'evoluzione normativa
- II Sezione: La normativa sul preposto
- III Sezione: Focus giurisprudenza
- IV Sezione: Valutazione dei rischi
- V sezione : Incidenti mancati
- VI Sezione: Comunicazione

CORSO PREPOSTI

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e Art. 5 Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011 e s.m.i.

- Premessa

PREMESSA

La formazione del preposto La normativa che specifica la **formazione del preposto** è l'accordo Stato Regioni del 21/12/2011. Si tratta di una **formazione particolare di 8 ore**, aggiuntiva rispetto a quella del lavoratore. Il preposto quindi segue la **stessa formazione del lavoratore** (parte generale e rischi specifici presenti sul luogo di lavoro) la cui durata dipende dal tipo di rischio presenti, a cui deve aggiungere una **formazione particolare di 8 ore** che riguarda il ruolo di preposto. Gli **argomenti** del corso di formazione del preposto sono i seguenti:

1. principali **soggetti del sistema di prevenzione** aziendale;
2. **relazioni tra soggetti interni ed esterni** del sistema di prevenzione;
3. preposti **definizione e individuazione** dei fattori di **rischio**;
4. tecniche di **comunicazione e sensibilizzazione** dei lavoratori;
5. **valutazione dei rischi** dell'azienda;
6. modalità di **esercizio della funzione di controllo** dell'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di legge e aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di uso dei mezzi di protezione collettivi e individuali messi a loro disposizione.

PREMESSA

Quando si deve aggiornare il preposto

Il preposto è sia un lavoratore che un preposto.

Dovrebbe aggiornare la propria formazione **ogni 5 anni** dall'ultima formazione fatta sia come lavoratore che come preposto.

Con l'accordo Stato Regioni del 7/7/2016 è stato stabilito che l'**aggiornamento del corso di preposto** **vale anche come aggiornamento del corso per lavoratori**. (in attesa della revisione dell'Accordo Stato Regioni entro 30.6.2022 che porta l'aggiornamento da quinquennale a biennale).

LA CULTURA DELLA NON SICUREZZA

✓ ***Complesso di superiorità***

«ho cose più importanti di cui occuparmi»

✓ ***Fatalismo***

«gli infortuni accadono ed accadranno sempre»

✓ ***Troppa confidenza***

«l'ho sempre fatto e non è mai successo niente»

✓ ***Spericolatezza***

«in questo modo finisco prima»

✓ ***Ignoranza***

«non sapevo fosse pericoloso»

✓ ***Scarsa sensibilità***

«non sono pagato anche per stare attento»

✓ ***Dimenticanza***

«non mi ricordavo fosse pericoloso»

✓ ***Superficialità***

«ma come si può con tante cose che ho da fare»

I CAPISALDI DELLA SSL

Il legislatore, al fine di rafforzare la sicurezza dei lavoratori, ha imposto un sistema di prevenzione minimo.

Tale sistema deve essere **progettato** da ogni datore di lavoro (operazione indelegabile), avvalendosi di persone esperte (servizio di prevenzione e protezione), **organizzato** dai singoli dirigenti e vigilato dagli stessi, avvalendosi (in funzione del numero di lavoratori e della loro dislocazione) anche dei **preposti** (lavoratori esperti) a cui vengono assegnati ruoli, più o meno definiti, di supervisione.

ORGANIZZAZIONE

I CAPISALDI DELLA SSL

il legislatore impone al datore di lavoro la pianificazione generale del sistema di **prevenzione**, stabilendo le regole minime da rispettare da parte di tutti, registrandole in un documento (DVR) e trasferendo, in funzione della complessità aziendale, a tutti i dirigenti e preposti la consapevolezza del loro ruolo. Quest'ultimo passaggio, realizzato tramite la prima formazione, l'aggiornamento e la continua informazione, innalza i livelli di conoscenza e competenza raggiungono l'obiettivo auspicato di innalzare i livelli di sicurezza e salute dei lavoratori coordinati.

PREVENZIONE

I CAPISALDI DELLA SSL

Il sistema di prevenzione descritto nei due punti precedenti prevede la **responsabilità** organizzativa da parte dei datori di lavoro ma, per funzionare, necessita dell'impegno ricettivo di **tutte le figure aziendali: dirigenti, preposti e lavoratori**. Pertanto il legislatore ha imposto l'obbligo, sanzionato penalmente, di partecipare all'attività di formazione ed informazione organizzata dai superiori, purché tale partecipazione sia erogata all'interno dell'orario lavorativo.

RESPONSABILITA'

INFORTUNI E TUTELA ASSICURATIVA

Tutto l'impianto normativo in materia di sicurezza è finalizzato a …

… evitare che qualcuno

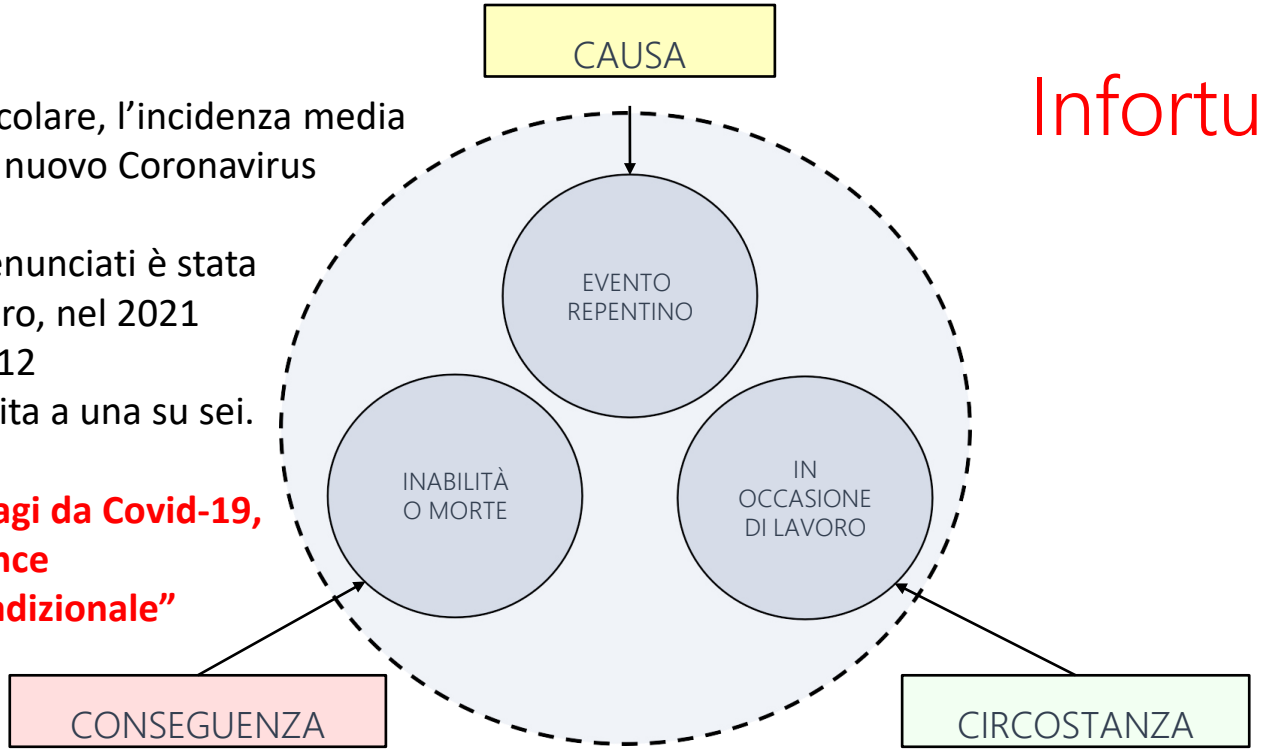
si faccia male per causa di lavoro.

…Infortunio_ Dato INAIL anno 2022

Nel 2022 sono stati denunciati all'Inail 703.432 infortuni sul lavoro, circa 139mila in più rispetto agli oltre 564mila del 2021 (+24,6%). Questo aumento è dovuto sia ai contagi professionali da Covid-19, passati dai 49mila del 2021 ai 120mila del 2022, sia agli infortuni "tradizionali".

Nel 2020, in particolare, l'incidenza media delle denunce da nuovo Coronavirus sul totale degli infortuni denunciati è stata di una ogni quattro, nel 2021 è scesa a una su 12 e nel 2022 è risalita a una su sei.

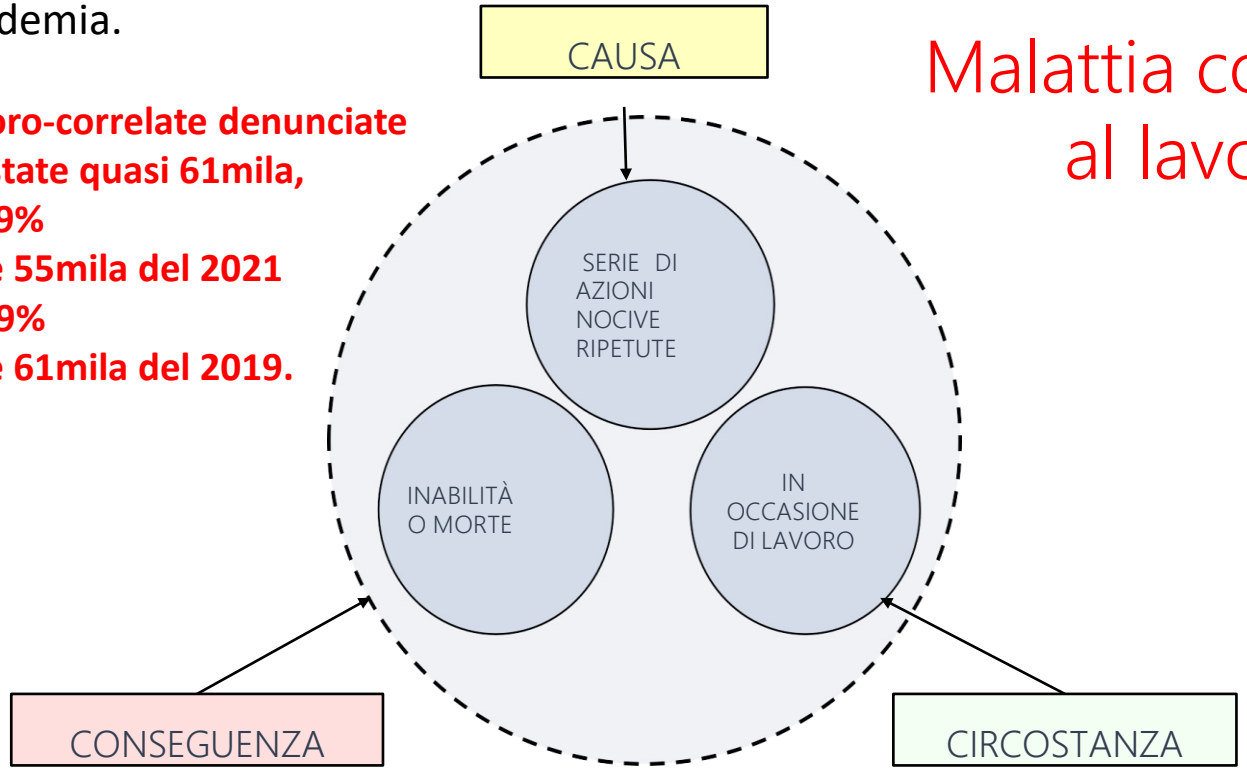
Al netto dei contagi da Covid-19, nel 2022 le denunce di infortunio "tradizionale" registrano un incremento di oltre il 13% rispetto al 2021.



…Malattia correlata al lavoro_Dato INAIL anno 2022

I dati del 2022 indicano anche un aumento delle denunce di malattia professionale in confronto al 2021 e soprattutto rispetto al 2020, anno in cui il fenomeno risultava ridotto a causa della pandemia.

Le patologie lavoro-correlate denunciate all'Istituto sono state quasi 61mila, in crescita del 9,9% rispetto alle oltre 55mila del 2021 e in calo dello 0,9% rispetto alle oltre 61mila del 2019.



…INFORTUNIO *IN ITINERE*: L'INAIL FA IL PUNTO

L'infortunio *in itinere*

per saperne di più, vai su inail.it

L'Inail tutela i lavoratori che subiscono un **infortunio durante il normale tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro.**

Se il tragitto è percorso con ordinarie modalità di spostamento *(mezzi pubblici, a piedi ecc.)*, l'infortunio *in itinere* è coperto laddove siano verificate le finalità lavorative, la normalità del tragitto e la compatibilità degli orari.

Se l'infortunio *in itinere* si verifica a bordo del velocipede, l'uso del mezzo privato è sempre necessitato. Restano esclusi dalla tutela gli infortuni riconducibili a rischio elettivo volontariamente assunto dal lavoratore e, come tale, non assicurativamente protetto.

L'uso del mezzo privato *(automobile, scooter o altro mezzo di trasporto)* può considerarsi **necessitato** solo qualora sia verificata la presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- il mezzo è fornito o prescritto dal datore di lavoro per esigenze lavorative;
- il luogo di lavoro è irraggiungibile con i mezzi pubblici oppure è raggiungibile ma non in tempo utile rispetto al turno di lavoro;
- i mezzi pubblici obbligano ad attese eccessivamente lunghe;
- i mezzi pubblici comportano un rilevante dispendio di tempo rispetto all'utilizzo del mezzo privato;
- la distanza della più vicina fermata del mezzo pubblico, dal luogo di abitazione o dal luogo di lavoro, deve essere percorsa a piedi ed è eccessivamente lunga.

Oltre che sul tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro, l'infortunio *in itinere* può verificarsi:

- durante il normale tragitto che il lavoratore deve percorrere per recarsi da un luogo di lavoro a un altro, nel caso di rapporti con più datori di lavoro;
- durante il normale tragitto che il lavoratore deve percorrere per raggiungere il luogo di consumazione abituale dei pasti, se non esiste una mensa aziendale.

Interruzioni e deviazioni del percorso. Quando rientrano nell'assicurazione?
Le interruzioni e deviazioni dal normale percorso non rientrano nella copertura assicurativa, a meno che non ricorrano specifiche condizioni di necessità.

Le interruzioni e deviazioni del percorso che rientrano nella copertura assicurativa sono:

- quelle effettuate in seguito a una direttiva del datore di lavoro;
- quelle dovute a causa di forza maggiore *(ad esempio, un guasto meccanico)*;
- quelle dovute a esigenze essenziali e improrogabili *(ad esempio, il soddisfacimento di esigenze fisiologiche)*;
- quelle effettuate per adempiere ad obblighi penalmente rilevanti *(ad esempio, per prestare soccorso a vittime di incidente stradale)*;
- quelle effettuate per esigenze costituzionalmente rilevanti *(ad esempio, per accompagnare i figli a scuola)*;
- le brevi soste che non alterano le condizioni di rischio.

Il consumo di alcool, droga e di psicofarmaci
Non sono indennizzati gli infortuni direttamente causati dall'abuso di sostanze alcoliche e di psicofarmaci, dall'uso non terapeutico di stupefacenti e allucinogeni, nonché dalla mancanza del titolo di abilitazione alla guida da parte del conducente.

TUTELA ASSICURATIVA

D.P.R.1124/65
Art. 2

«L'assicurazione comprende tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni».

TUTELA ASSICURATIVA

D.P.R.1124/65

Art. 2

La Corte costituzionale, con sentenza 10-18 febbraio 1988, n. 179 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del comma, nella parte in cui non prevede che “l'assicurazione contro le malattie professionali nell'industria è obbligatoria anche per malattie diverse da quelle comprese nelle tabelle allegate concernenti le dette malattie e da quelle causate da una lavorazione specificata o da un agente patogeno indicato nelle tabelle stesse, purché si tratti di malattie delle quali sia comunque provata la causa di lavoro.»

Si passa da un sistema “a lista chiusa” (malattie tabellate) ad un sistema “misto”, in cui è ammessa l’indennizzabilità di tutte le affezioni per le quali il richiedente sia in grado di dimostrare il nesso di causalità con l’attività lavorativa o addirittura una semplice concausalità.

…COME SI PREVENGONO GLI INFORTUNI E LE MALATTIE PROFESSIONALI ?

Questo obbiettivo deve essere raggiunto mediante l'istituzione di un sistema di gestione permanente e organico, diretto a:

l'individuazione

la valutazione

la riduzione

il controllo costante dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

IL TESTO UNICO 81/08 ED IL MODELLO ORGANIZZATIVO ART. 30

Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

alle attività di sorveglianza sanitaria;

alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

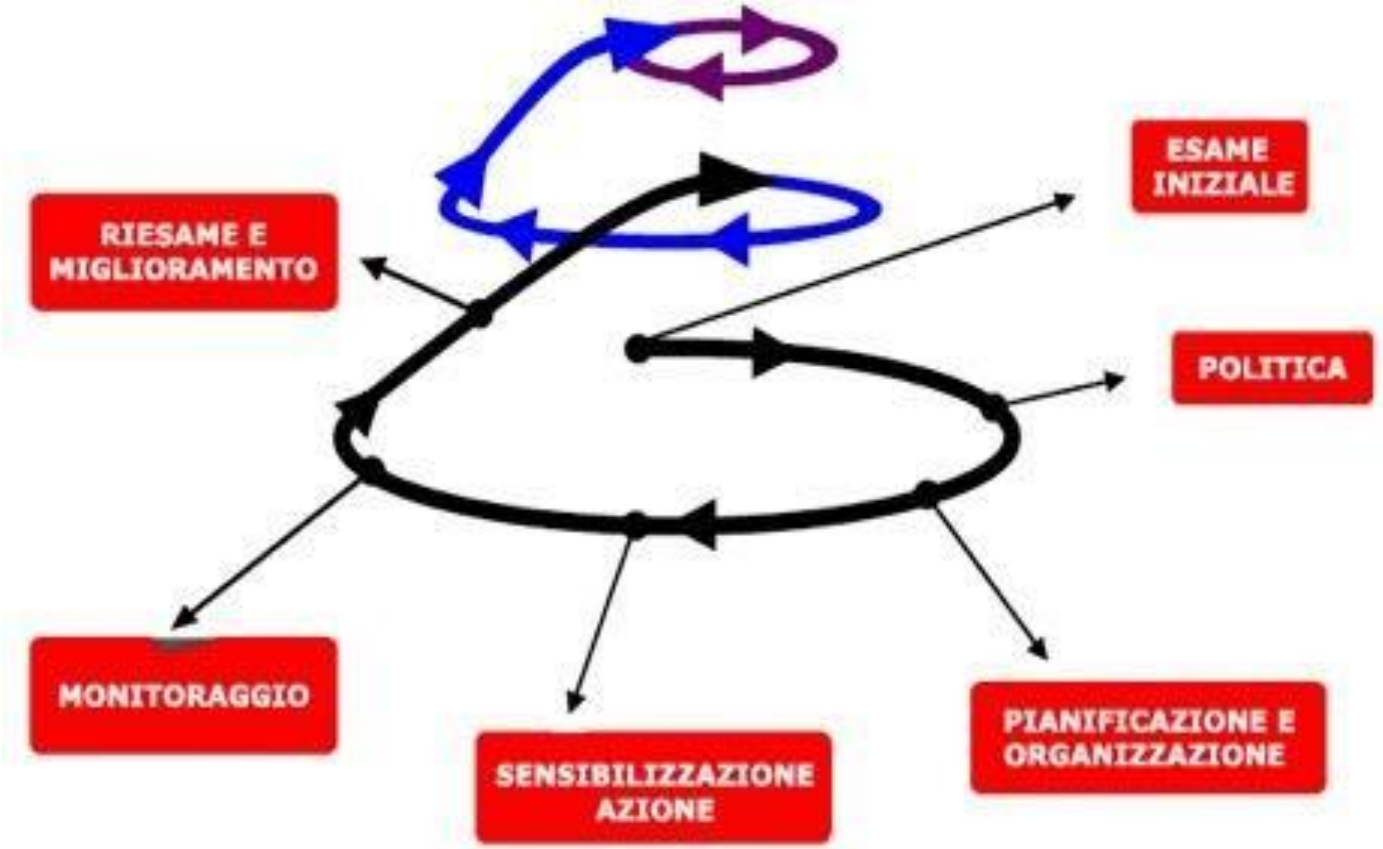
alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

IL TESTO UNICO 81/08 ED IL MODELLO ORGANIZZATIVO ART. 30

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

MODELLO ORGANIZZATIVO:
SI TRATTA DI UN PROCESSO DI MIGLIORAMENTO CONTINUO



CORSO PREPOSTI

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e Art. 5 Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011 e s.m.i

- I Sezione: L'evoluzione normativa

EVOLUZIONE STORICA DELLA NORMATIVA ITALIANA

Legge 12 marzo 1898, n. 80
Legge sugli infortuni degli operai sul lavoro

carattere assicurativo

CODICE PENALE
R.D. 19 ottobre 1930, n. 1398

Art. 451 Omissione colposa di cautele contro gli Infortuni sul lavoro
Art. 589 Omicidio colposo
Art. 590 Lesioni personali colpose
Art. 40 …non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo.

due leggi fondamentali

CODICE CIVILE
R.D. 16 marzo 1942, n. 262

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, sono necessarie a **tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro**"

EVOLUZIONE STORICA DELLA NORMATIVA ITALIANA

COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA
Gazzetta Ufficiale n. 298 del 27 dicembre 1947

Art.32 La Repubblica *tutela la salute* come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività ….

Art.35 La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori …

Art.41 L'iniziativa economica privata è libera. *Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana.*

D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547
Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro

D.P.R. 7 gennaio 1956, n. 164
Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni

D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303
Norme generali per l'igiene del lavoro

Anni '50: ricostruzione

EVOLUZIONE STORICA DELLA NORMATIVA ITALIANA

Ruolo del lavoratore da soggetto passivo a soggetto **attivo**

Legge 20/5/1970 n. 300

TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITA' FISICA DEI LAVORATORI

Art. 9

I lavoratori, mediante le loro rappresentanze, hanno diritto 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 quelle misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica

IL TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'articolo 153 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea conferisce all'UE la competenza in materia di adozione delle direttive nell'ambito della sicurezza e salute sul lavoro.

391/89 Direttive quadro miglioramento salute dei lavoratori sul lavoro	**654/89** Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro
394/90 Protezione da Agenti cancerogeni	**270/90** Sicurezza lavoro ai Video Terminali
269/90 Movimentazione Manuale dei carichi	**655/89** Sicurezza per le attrezzature di lavoro
656/89 Dispositivi Protezione Individuali	**679/90** Protezione da Agenti biologici

DIRETTIVE EUROPEE

DECRETO LEGISLATIVO 19 settembre 1994, n. 626 → **DECRETO LEGISLATIVO 09 aprile 2008, n. 81**

IL TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il Testo Unico 81 del 2008 ha accorpato la maggior parte delle normative esistenti sul tema della sicurezza del lavoro, sintetizzando e semplificando le varie direttive.

A distanza di appena un anno, però, il legislatore ha varato un nuovo Decreto – il n° 106 del 2009.

In realtà si tratta delle Disposizioni integrative e correttive, che rinforzano alcuni concetti del Testo Unico 81 (ad esempio l'obbligo delle aziende di dedicare più attenzione alla prevenzione e formazione sul tema "stress da lavoro correlato").

Ma vediamo alcuni punti più importanti del nuovo D.lgs. 106/2009:

- ✓ **Sospensione delle attività** (art. 14)* (dichiarato parzialmente illegittimo dalla Corte Costituzionale nel 2010)
- ✓ **Obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera somministrazion**e (artt. 26-28)
- ✓ **Sistema di qualificazione delle imprese: Patente a punti** (art. 27)
- ✓ **Adeguamento del documento di valutazione dei rischi** (art. 29)
- ✓ **Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti** (art. 37)
- ✓ **Misure di sicurezza nei cantieri temporanei o mobili** (art. 88 segg.)

Sanzioni

IL TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

9 APRILE 2008: IL DECRETO LEGISLATIVO 81/2008

Novità rispetto alla legislazione previgente:

•Sono valorizzati i Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza nei "Modelli di Organizzazione e Gestione" (art. 30)

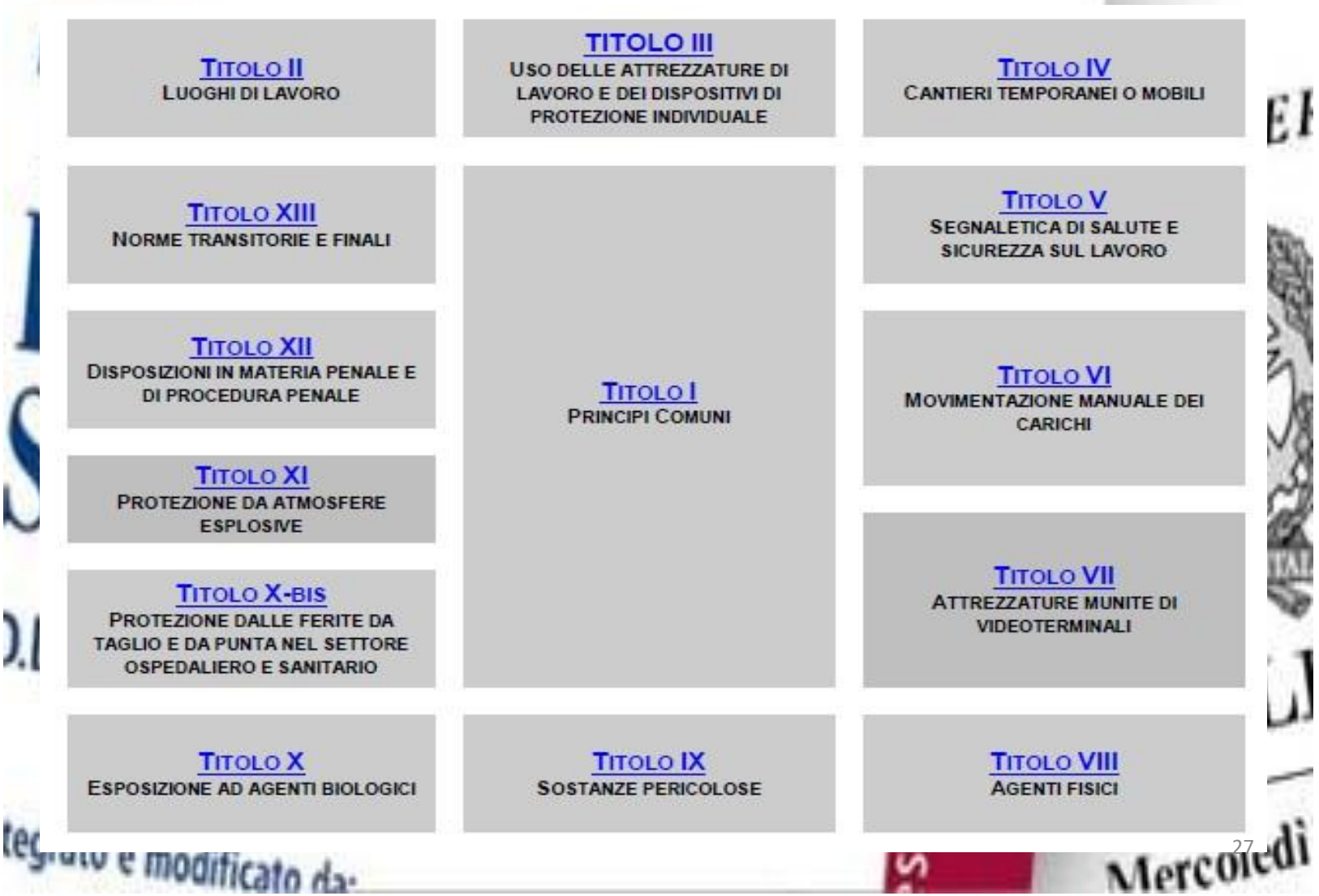
- Medici del Lavoro e RSPP dovranno **collaborare** maggiormente
- Maggior responsabilizzazione del Committente negli appalti
- Alcune Istituzioni avranno anche ruolo di consulenza
- Istituzione RLS territoriali e di sito produttivo

Decreto Legislativo 106/2009

Il Decreto Legislativo 106/2009 integra e corregge in parte il Decreto Legislativo 81/2008.

Le principali novità riguardano lo snellimento di alcune procedure burocratiche per la valutazione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

IL TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



IL TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

LE NOVITA' DEL D. LGS. 81/2008: CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE 146/2021 UNA MINI- RIFORMA

E le modifiche riguardano, tra le altre cose:

- **comitati regionali di coordinamento**
- **sistema informativo nazionale per la prevenzione**
- **Vigilanza (ruolo del preposto)**
- **provvedimento di sospensione dell'attività**
- **organismi paritetici**
- **ruolo del preposto**
- **formazione e addestramento.**

LE NOVITA' DEL D. LGS. 81/2008: CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE 146/2021

UNA MINI- RIFORMA …*lavoratori autonomi occasionali*

La legge di conversione cambia l'articolo 14 del D.Lgs. 81/2008 modificando alcuni aspetti relativi all'attività dei lavoratori autonomi occasionali.

- **abbassa la soglia per procedere alla sospensione dell'attività lavorativa, sia in caso di lavoro nero che in presenza di gravi violazioni riguardo a salute e sicurezza**
- **l'avvio dell'attività dei suddetti lavoratori è oggetto di preventiva comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro, competente per territorio, da parte del committente, mediante sms o posta elettronica. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 500 ad euro 2.500 in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione. Per tutto il periodo di sospensione è fatto divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti**

LE NOVITA' DEL D. LGS. 81/2008: CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE 146/2021

UNA MINI- RIFORMA …*responsabilità DL dirigente scolastico*

Responsabilità dei dirigenti scolastici per la sicurezza degli edifici scolastici:

- i dirigenti delle istituzioni scolastiche '***sono esentati da qualsiasi responsabilità civile, amministrativa e penale*** qualora abbiano tempestivamente richiesto gli interventi strutturali e di manutenzione, necessari per assicurare la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati, **adottando le misure di carattere gestionale di propria competenza nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente'.**

LE NOVITA' DEL D. LGS. 81/2008: CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE 146/2021

UNA MINI- RIFORMA …*i dispositivi di protezione individuali (DPI)*

Riguardo ai dispositivi di protezione individuale viene modificato l'articolo 79 (Criteri per l'individuazione e l'uso) del TU, dove si indica che il contenuto dell'Allegato VIII (Indicazioni di carattere generale relative a protezioni particolari), costituisce elemento di riferimento per l'applicazione di quanto previsto all'articolo 77 e si rimanda ad un futuro decreto riguardo ai criteri per l'individuazione e l'uso dei DPI e alle circostanze e le situazioni in cui, ferme restando le priorità delle misure di protezione collettiva, si rende necessario l'impiego dei DPI.
Tuttavia, viene aggiunto …<<aggiornato con le edizioni delle norme UNI EN più recenti>>

LE NOVITA' DEL D. LGS. 81/2008: CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE 146/2021
UNA MINI- RIFORMA …*la formazione per i PREPOSTI*

E' stato inserito nell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008, il comma 7-*bis* in base al quale per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti "*…..le relative* ***attività formative*** *devono essere svolte* ***interamente con modalità in presenza*** *e devono essere ripetute, con* ***cadenza almeno biennale*** *e comunque* ***ogni qualvolta ciò sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi***".

NOVITA'

SCOMPARE LA MODALITA' E-LEARNING

LE NOVITA' DEL D. LGS. 81/2008: CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE 146/2021

UNA MINI- RIFORMA …*la formazione*

Attraverso le modifiche, operate dalla legge di conversione del DL 146/2021 al comma 2 dell'articolo 37 (Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 viene aggiunto il seguente periodo: "Entro il 30 giugno 2022, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adotta un accordo nel quale *provvede all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del presente decreto in materia di formazione, in modo da garantire:*

l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;

l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa".

LE NOVITA' DEL D. LGS. 81/2008: CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE 146/2021
UNA MINI- RIFORMA …*la formazione…*

"*L'**addestramento** consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato*".

È poi stato sostituito il comma 7 - inizialmente faceva riferimento alla sola formazione di dirigenti e preposti – con un nuovo comma che istituisce **l'obbligo della formazione per i datori di lavoro.**

LE NOVITA' DEL D. LGS. 81/2008: CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE 146/2021

UNA MINI- RIFORMA …*il NUOVO ruolo del PREPOSTO…*

L'INDIVIDUAZIONE

- l'**articolo 18** (Obblighi del datore di lavoro e del dirigente) secondo cui (comma 1 a cui è aggiunto il nuovo punto b-bis):

il datore di lavoro e dirigenti **devono** "***individuare il preposto o i preposti*** *per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19.*

I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. ***Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività*****".**

LE NOVITA' DEL D. LGS. 81/2008: CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE 146/2021

UNA MINI- RIFORMA …*il NUOVO ruolo del PREPOSTO…*

OBBLIGHI

L'**articolo 19** (**Obblighi del preposto**) al comma 1 la lettera a) è sostituita dalla seguente:

« a) *sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza.* ***In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti***".

LE NOVITA' DEL D. LGS. 81/2008: CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE 146/2021

UNA MINI- RIFORMA …*il NUOVO ruolo del PREPOSTO…*

NUOVO POTERE

Inoltre sempre al comma 1 dopo la lettera f) è inserita la lettera f-bis che rende ancora più rilevante l'intervento del preposto: "*f-bis) in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario,* ***interrompere temporaneamente l'attività*** *e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate*".

LE NOVITA' DEL D. LGS. 81/2008: CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE 146/2021

UNA MINI- RIFORMA …*il NUOVO ruolo del PREPOSTO…*

ED IL DUVRI…

modifica dell'**articolo 26** (Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione).

Dopo il comma 8 è aggiunto il seguente:

"*8-bis. Nell'ambito dello svolgimento di attività in* ***regime di appalto o subappalto****, i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori* ***devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto".***

LE SANZIONI DEL PREPOSTO

Le sanzioni per il preposto Le sanzioni per il preposto sono contenute nell'articolo 56 del D. Lgs. 81/08 e sono le seguenti:

- ***Art. 19 comma 1, lettere a), c), e), f), ed f-bis):*** *arresto fino a due mesi o ammenda da 491,40 a 1.474,21 euro*
- ***Art. 19 comma 1 lettera b), d) e g):*** *arresto fino a un mese o ammenda da 245,70 a 982,81 euro*

LE NOVITA' DEL D. LGS. 81/2008: CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE 146/2021

UNA MINI- RIFORMA …*competenze* ***ISPETTORATO del LAVORO****…*

Vengono attribuiti all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) gli stessi compiti e poteri già previsti per le Aziende Sanitarie Locali (ASL)

è stata rielabora la disciplina di sospensione dell'attività lavorativa, totale o parziale, da parte degli organi di vigilanza e controllo per la presenza di lavoratori irregolari o di gravi violazioni in materia di igiene e sicurezza del lavoro l'Ispettorato nazionale del lavoro adotta un provvedimento di sospensione, quando riscontra che almeno il 10 per cento dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero inquadrati come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa nonché, a prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

LE NOVITA' DEL D. LGS. 81/2008: CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE 146/2021 UNA MINI- RIFORMA …*il SISTEMA INFORMATIVO*

il Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP) nei luoghi di lavoro al fine di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici, e **per programmare e valutare, anche ai fini del coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili nei sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate. Gli organi di vigilanza alimentano un'apposita sezione del Sistema informativo dedicata alle sanzioni irrogate nell'ambito della vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.**

L'INAIL rende disponibili ai Dipartimenti di prevenzione delle Aziende sanitarie locali, per l'ambito territoriale di competenza, e all'Ispettorato nazionale del lavoro i dati relativi alle aziende assicurate, agli infortuni denunciati, ivi compresi quelli sotto la soglia di indennizzabilità, e alle malattie professionali denunciate.

CORSO PREPOSTI

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e Art. 5 Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011 e s.m.i.

- II Sezione: La normativa sul preposto

PREPOSTO:
LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA LEGATA AL RUOLO

Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

7. I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:
a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
c) valutazione dei rischi;
d)individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione

PREPOSTO: DEFINIZIONE

La figura del **preposto** è definita dal **Testo Unico Sicurezza** (D. Lgs. 81/08) all'art. 2 come la "persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, **sovraintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute**, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori d esercitando un funzionale potere di iniziativa".

PREPOSTO:
Ai sensi del D. Lgs. 81/2008, art. 19, lett. *a)*

PRIMA **MODIFICA L. 146/2021**

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

sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché sulle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione e, **in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva ed individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme, fornendo le necessarie indicazioni di scurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore ed informare i diretti superiori**

Comportamenti, DPI, segnalazioni ai superiori

PREPOSTO:
Ai sensi del D. Lgs. 81/2008, art. 19:

Controllo competenze specifiche

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

Gestione emergenze

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

PREPOSTO:
Ai sensi del D. Lgs. 81/2008, art. 19:

Pericoli gravi e immediati

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

Lavoro in condizioni di pericolo

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

PREPOSTO:
Ai sensi del D. Lgs. 81/2008, art. 19:

Segnalazione anomalie e situazioni di rischio

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

Segnalazione a seguito della riforma della legge 146/2021

f-bis) in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompe temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate

PREPOSTO:
Ai sensi del D. Lgs. 81/2008, art. 19:

Corsi di formazione

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

CFR:

La legge 146/2021 che modifica il TU 81/2021

FORMAZIONE DEI PREPOSTI RIPETUTA CON CADENZA ALMENO BIENNALE E, COMUNQUE, OGNI QUALVOLTA SIA RESO NECESSARIO IN RAGIONE DELL'EVOLUZIONE DEI RISCHI O ALL'INSORGENZA DI NUOVI RISCHI, E DOVRA' ESSERE SVOLTA IN PRESENZA (A SEGUITO DI REVISIONE ACCORDO STATO REGIONI ENTRO 30.6.2022)

PREPOSTO:
CARATTERISTICHE DEL RUOLO

- **E' il responsabile dell'attuazione delle Direttive aziendali in materia di Sicurezza**
- **E' elemento essenziale della catena gerarchica delpotere**
- **E' profondo conoscitore degli ambienti lavorativi**
- **Necessità di elevate capacità di comunicazione**
- **Necessita di capacità organizzate e gestionali**

PREPOSTO:
FUNZIONE DI CONTROLLO

- **Premesso che il controllo è un obbligo originario del DL:**
- La sovrintendenza spetta al preposto come compito non esclusivo ma sussidiario, spettando anzitutto al datore di lavoro e ai dirigenti.

- Controllare. Chi e cosa?
  - Modalità di svolgimento delle lavorazioni,
  - Utilizzo dei DPI,
  - Appaltatori,
  - Il funzionamento dei Sistemi di sicurezza
  - Applicazione delle procedure
  - ...
- Controllare. Come?
  - audit,
  - verifiche,
  - esercitazioni

PREPOSTO:
LA NOMINA

La Nomina ANTE

La nomina del preposto è obbligatoria? No.

La nomina del preposto **non è obbligatoria**, non è prevista da nessuna norma specifica.

Anzi è chiaramente definito il **concetto di preposto di fatto**, cioè una persona che nei fatti ricopre la funzione di preposto senza alcun atto formale. In ogni caso è opportuno, anche per maggiore chiarezza e informazione organizzativa, che ogni preposto riceva una **specifica comunicazione** che ne riassuma i doveri.

La nomina POST L.146/2021

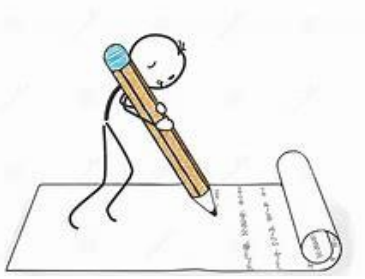
Il Datore di lavoro

INDIVIDUA

IL PREPOSTO O I PREPOSTI PER L'EFFETTUAZIONE DELLE ATTIVITA' DI VIGILANZA

ERGO

ATTO FORMALE



PREPOSTO:
La Cassazione…

Il preposto esercita controllo sulle modalità esecutive della prestazione lavorativa da parte dei soggetti da lui coordinati sotto il profilo della salute e della sicurezza, attraverso:

- ✓ Esercizio di un certo margine di autonomia
- ✓ Esercizio di un certo potere nell'impartire ordini ed istruzioni al personale durante l'esecuzione del lavoro

- *Con il termine "sovrintendere", si indica l'attività rivolta alla vigilanza sul lavoro dei dipendenti per garantire che esso si svolga nel rispetto delle regole diSicurezza*

Cassazione Penale IV Sez. 21.04.06 n. 14192

PREPOSTO:
La Cassazione…

"Perché il preposto possa essere chiamato a rispondere in concreto occorre che - utilizzando il criterio guida dell'effettività - **egli abbia in concreto il potere di intervenire nei compiti precettati.**

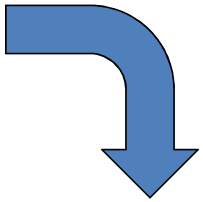
Per cui l'area della sua responsabilità viene circoscritta dagli effettivi poteri a lui spettanti, indipendentemente dalle indicazioni normative".

Cassazione 23 Luglio 1997 n. 7245

PREPOSTO:
Riassumendo…

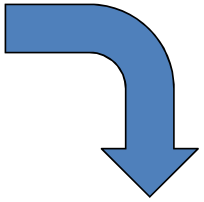
Datore di lavoro

Dispone, sorveglia, delega



Dirigenti

Organizza, sorveglia, pianifica



Preposto

Opera, controlla, segnala

CORSO PREPOSTI

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e Art. 5 Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011 e s.m.i.

- III Sezione: Focus giurisprudenza

FOCUS GIURISPRUDENZA

Gli arresti giurisprudenziali sul ruolo del preposto

Come rilevato anche da autorevole dottrina **le caratteristiche del preposto** sono:

a) essere in posizione intermedia tra datore di lavoro/dirigente (dai quali riceve le direttive da attuare);
b) svolgere il ruolo di "sovrintendenza", in forza di incarico datoriale, su una specifica attività lavorativa;

Su questi presupposti, la giurisprudenza chiarisce che **proprio chi è deputato, dal datore di lavoro o dal dirigente** a sorvegliare e vigilare sulle modalità di concreto espletamento dell'attività lavorativa ed a verificare, quindi, che il dipendente si attenga alle disposizioni impartite, **a dover rispondere del fatto di non aver vigilato sull'uso da parte dei lavoratori dei prescritti dispositivi di prevenzione**.

(Cass. Pen. Sez. III, 3.12.2009, n. 46678).

FOCUS GIURISPRUDENZA

Gli arresti giurisprudenziali sul ruolo del preposto

- Secondo consolidate pronunce **l'inquadramento del preposto discende dalla posizione assunta all'interno delle singole aziende o enti**, poiché la definizione del Testo Unico 81/08 *ex* art. 2 fotografa la posizione dei diversi soggetti aziendali e pone l'accento sulla natura dell'incarico conferito.

In altre parole, una volta che il datore di lavoro ha deciso di organizzare la sua attività con alcune funzioni aziendali sovraordinate ad altre, automaticamente si è generata la figura del preposto:

la figura di colui che nella normale attività lavorativa esercita la supremazia su altri a lui sottoposti.

(Cass. Pen., sez. III, n. 14017, del 15.4.2005).

FOCUS GIURISPRUDENZA

Gli arresti giurisprudenziali sul ruolo del preposto

Frequentemente è stato individuato dalla Corte di Cassazione il preposto in azienda, prescindendo da individuazioni, ma verificando in un modo più confacente all'effettiva organizzazione produttiva:

ad ex. caporeparto, caposquadra, capocantiere, capoturno, capolinea, caposala, capobarca, responsabile, coordinatore, supervisor, team leader, etc.

Tutti questi sono quasi sempre preposti, quantomeno ai sensi dell'art. 299 D. Lgs. 81/2008, per il **principio di effettività.**

FOCUS GIURISPRUDENZA

Gli arresti giurisprudenziali sul ruolo del preposto

Il preposto è una delle tre figure cui la nostra legislazione antinfortunistica e secondo la giurisprudenza formatasi al riguardo competono specifiche posizioni di garanzia autonomamente previste.

Il preposto, non è chiamato a rispondere in quanto delegato dal datore di lavoro, bensì a titolo diretto e personale per l'inosservanza di obblighi che allo stesso direttamente fanno capo.

I poteri ed i doveri dei preposti si collocano ad un livello radicalmente diverso da quello dei poteri dei soggetti in posizione apicale nell'azienda e sono, in un certo senso, subordinati e limitati dal settore e dal luogo in cui esercitano le loro attività.

(Cass. Pen. sez. IV, 12,12,2007, n. 3483).

FOCUS GIURISPRUDENZA

Gli arresti giurisprudenziali sul ruolo del preposto

I preposti sono i soggetti che **sovrintendono** all'espletamento delle attività soggette alla normativa prevenzionistica.

Non spetta, perciò, al preposto adottare misure di prevenzione, ma fare applicare quelle predisposte da altri intervenendo con le proprie direttive ad impartire le cautele da osservare.

Posto che con il **termine 'sovrintendere'** si indica l'attività rivolta alla vigilanza sul lavoro dei dipendenti per garantire che esso si svolga nel rispetto delle regole di sicurezza, il caposquadra va inquadrato nella figura del preposto perché rientra nei suoi compiti **dirigere e sorvegliare** il lavoro dei componenti la squadra.

(Cass. Pen. Sez. IV 21.4.2006, n. 14192)

FOCUS GIURISPRUDENZA

Gli arresti giurisprudenziali sul ruolo del preposto

Non può sfuggire, pertanto, alle sue responsabilità il soggetto che avendo il potere di ordinare un tipo di lavoro non controlli che questo sia compiuto secondo le norme antinfortunistiche, *in caso contrario verrebbe meno un anello della catena organizzativa, essendo impossibile per chi non si trovi sul posto di lavoro effettuare tale controllo che costituisce una delle attività più importanti tra quelle dirette ad evitare infortuni.*

Preposto è colui che sovrintende a determinate attività produttive o più esattamente svolge funzioni di immediata supervisione e di diretto controllo sull'esecuzione delle prestazioni lavorative.

(Cass.Pen.Sez. IV 21.4.2006, n. 14192).

FOCUS GIURISPRUDENZA

Gli arresti giurisprudenziali sul ruolo del preposto

Precisando il concetto di «sovraintendere»:

«Con il **termine 'sovraintendere'** secondo il concorde orientamento della dottrina e della giurisprudenza, si indica **l'attività rivolta alla vigilanza sul lavoro dei dipendenti per garantire che esso si svolga nel rispetto delle regole della sicurezza**.

Non spetta al preposto adottare misure di prevenzione, **ma fare applicare quelle predisposte da altri**, intervenendo con le proprie direttive ad impartire le cautele da osservare ».

Perché il preposto «possa essere chiamato a risponderne in concreto occorre che utilizzando il criterio guida dell'effettività egli abbia in concreto il potere di intervenire nei compiti precettati, per cui l'area della sua responsabilità viene circoscritta dagli effettivi poteri a lui spettanti, indipendentemente dalle più ampie indicazioni normative.»

CORSO PREPOSTI

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e Art. 5 Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011 e s.m.i.

- IV Sezione: Valutazione dei rischi

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività;

finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il **miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza**

DEFINIZIONI

PERICOLO

Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore (sostanza, macchina, ambiente, ecc.) avente il potenziale di causare danni (art. 2 comma 1 lettera r D.Lgs. 81/08). Potenziale fonte di lesione o danno alla salute (Direttiva 2006/42/CE).

RISCHIO

Probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione

PREVENZIONE

Il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, 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 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi *e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.*

MODALITA' DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

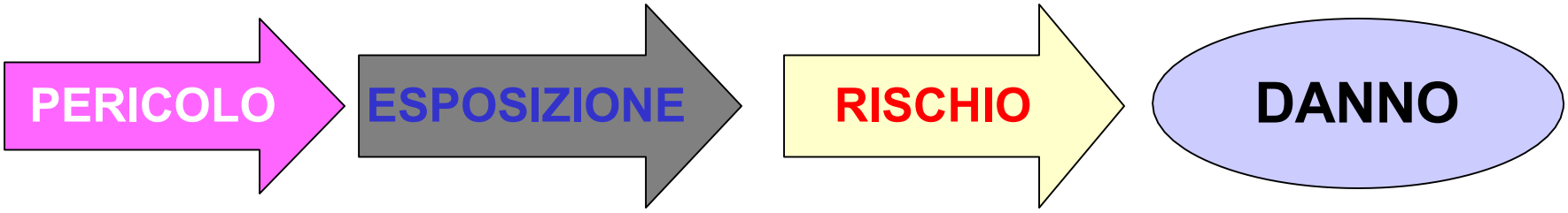
- **Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento in collaborazione con il RSPP e il medico competente e previa consultazione del RLS**

- **La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui sopra il DVR deve essere rielaborato nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali.**

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

1. INDIVIDUARE I PERICOLI O FATTORI DI RISCHIO
2. INDIVIDUARE ESPOSTI
3. STIMARE IL RISCHIO

TRA LORO CORRELATI NELLA SEQUENZA LOGICO-CRONOLOGICA:



LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi è un processo continuo, iterativo e interattivo che richiede:

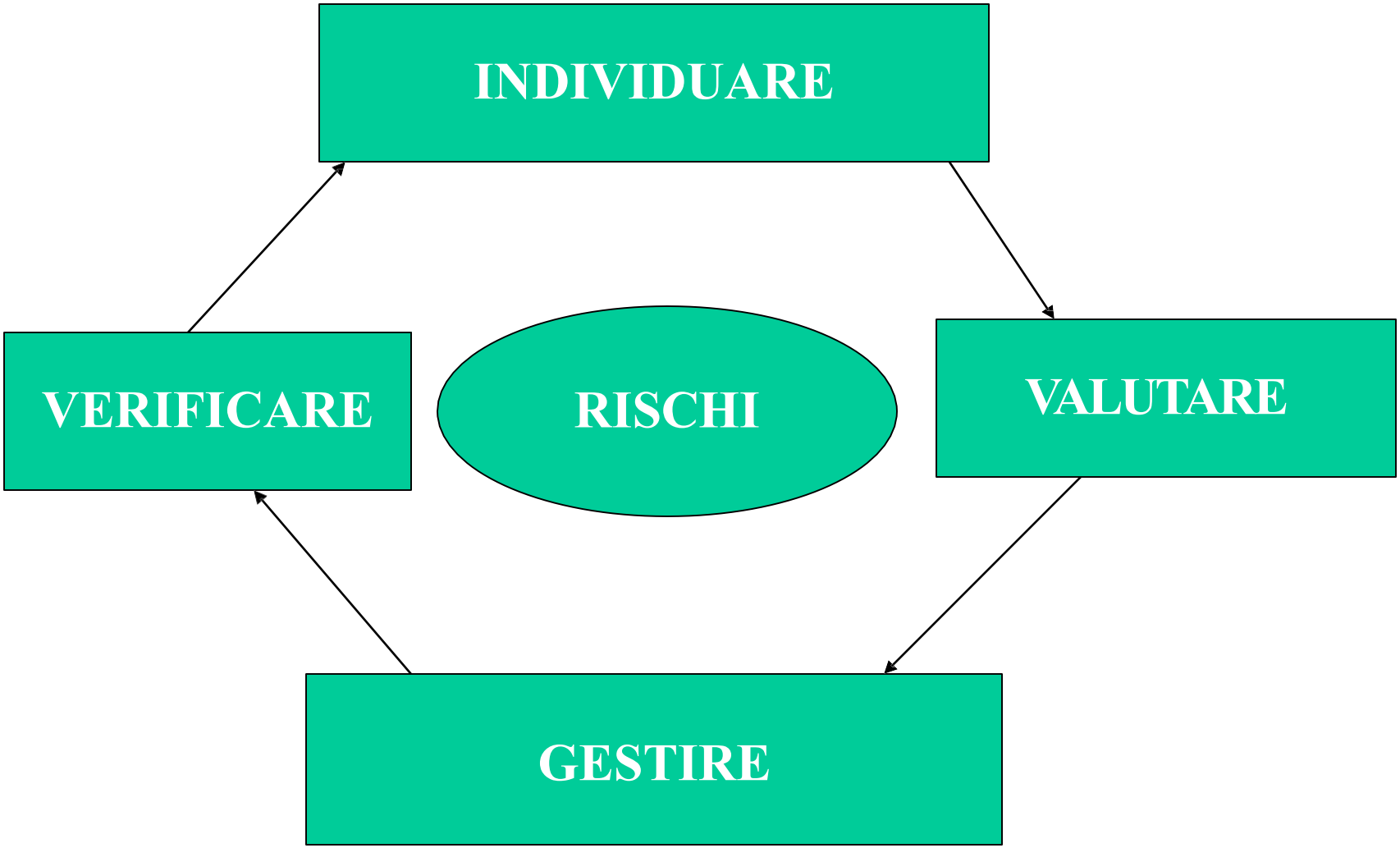
- **La massima professionalità**
- **Il coinvolgimento delle funzioni aziendali**
- **La consultazione dei lavoratori e dei RLS**

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi deve essere strutturata e applicata in maniera tale da consentire ai datori di lavoro di:

- **individuare i pericoli presenti sul lavoro e valutare i rischi associati a questi pericoli; stabilire quali misure adottare per proteggere la salute e la sicurezza dei dipendenti e degli altri lavoratori, nel rispetto dei requisiti di legge;**
- **valutare i rischi allo scopo di una scelta informata delle attrezzature di lavoro, delle sostanze o dei preparati chimici utilizzati nonché per allestire al meglio l'ambiente di lavoro e garantire un'organizzazione ottimale dell'attività;**
- **verificare che le misure messe in atto siano adeguate;**
- **dare un ordine di priorità a eventuali altre misure ritenute necessarie a seguito della valutazione;**
- **dimostrare a se stessi, alle autorità competenti, ai lavoratori e ai loro rappresentanti di aver considerato tutti i fattori pertinenti all'attività e di aver raggiunto un giudizio valido e informato dei rischi e delle misure necessarie per salvaguardare la salute e la sicurezza;**
- **garantire che le misure preventive e i metodi di lavoro e di produzione, ritenuti necessari e attuati in funzione di una valutazione dei rischi, migliorino il livello di protezione dei lavoratori.**

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

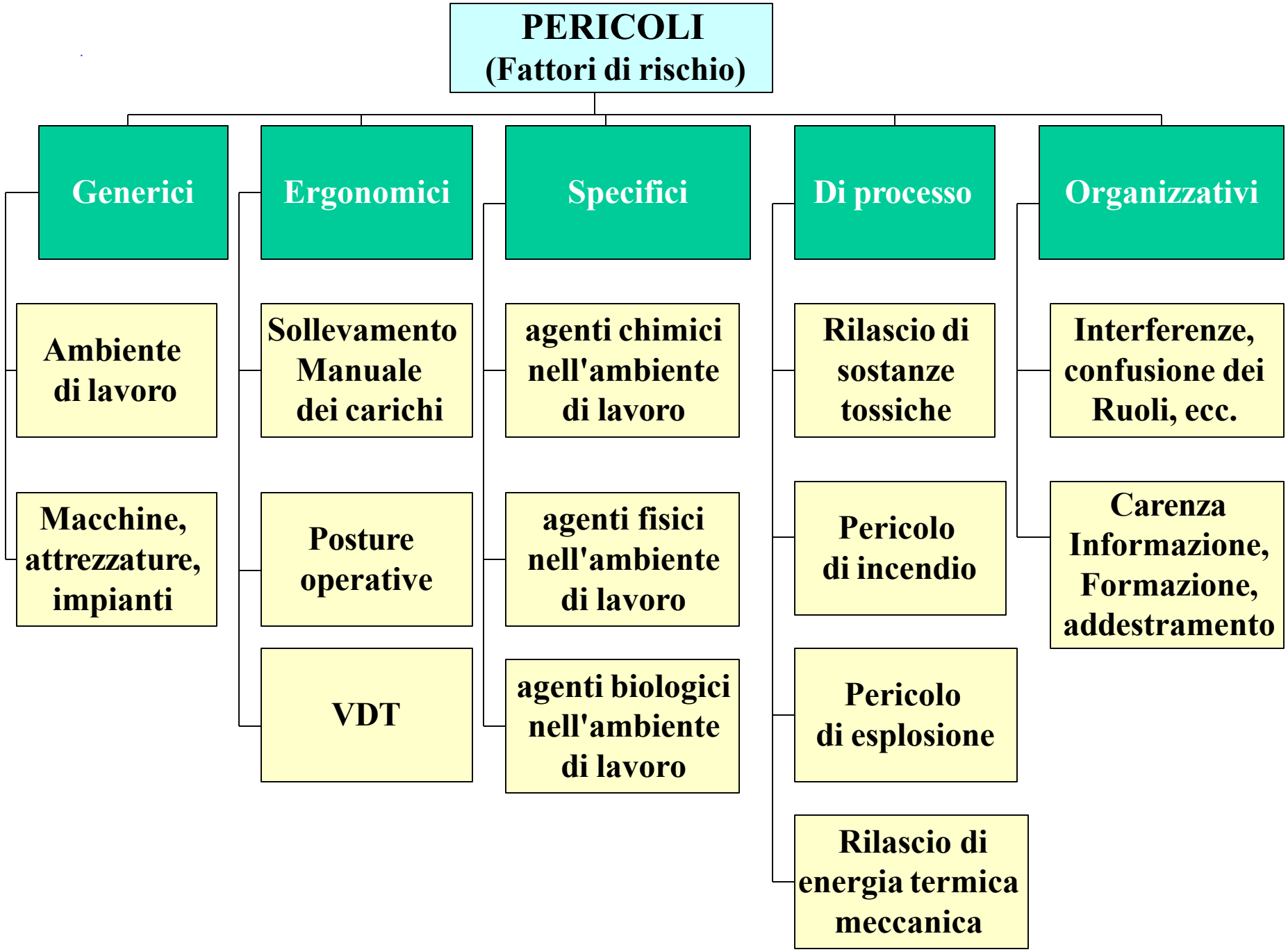


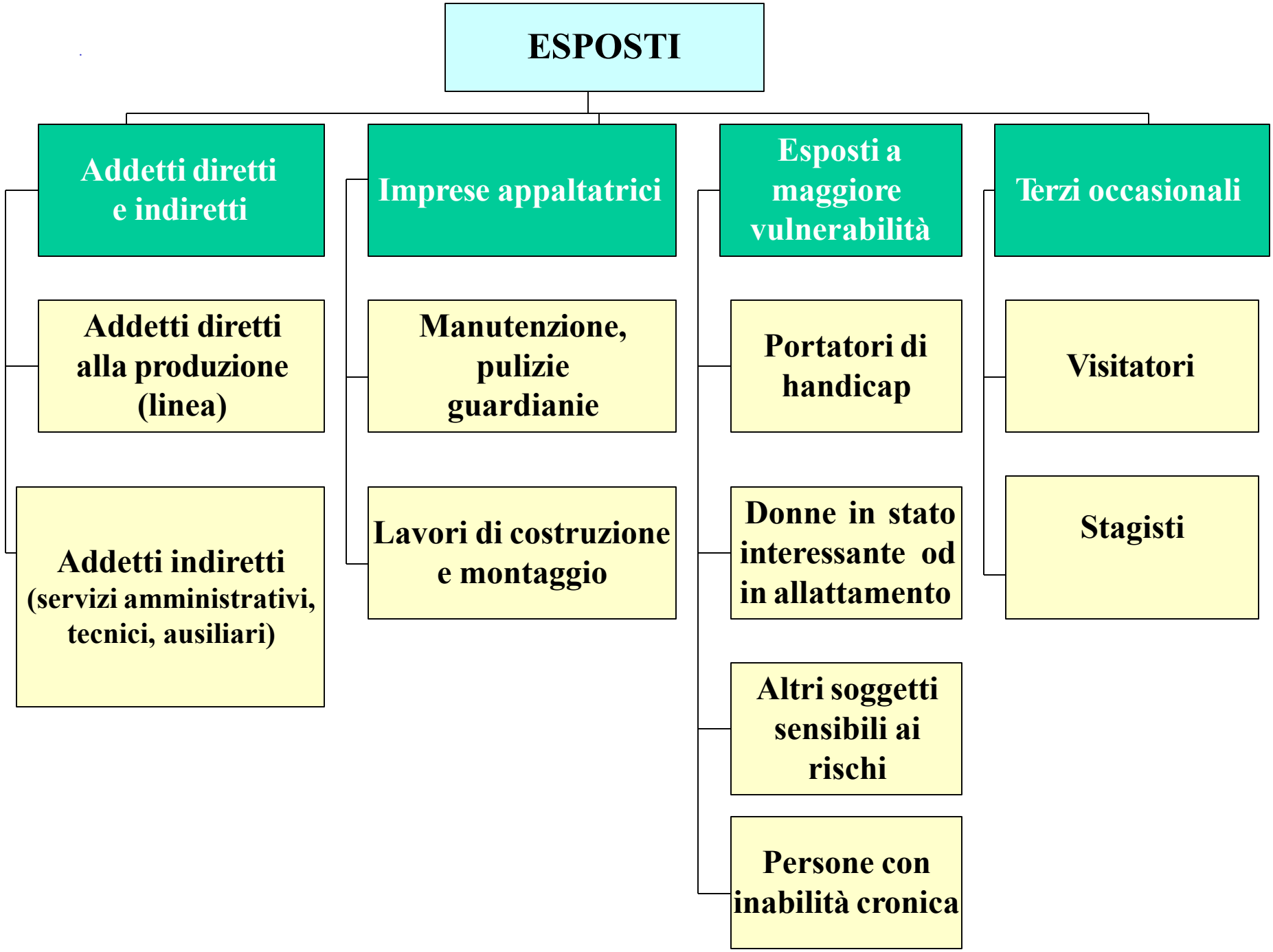
INDIVIDUARE

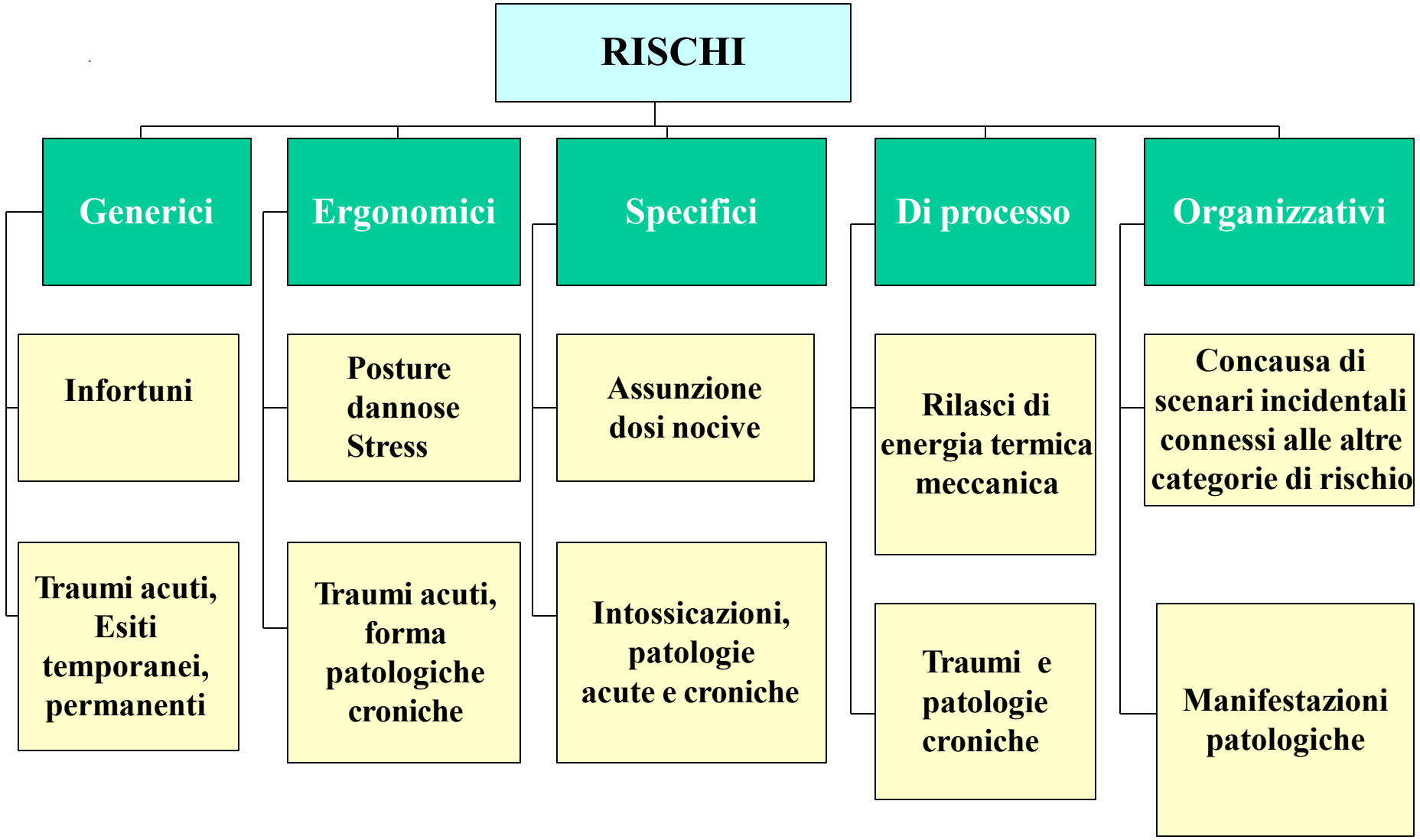
- **INDIVIDUAZIONE DEI PERICOLI**

- **INDIVIDUAZIONE DEGLI ESPOSTI**

- **INDIVIDUAZIONE DELLE MANSIONI CHE EVENTUALMENTE ESPONGONO I LAVORATORI A RISCHI SPECIFICI CHE RICHIEDONO UNA RICONOSCIUTA CAPACITÀ PROFESSIONALE, SPECIFICA ESPERIENZA, ADEGUATA FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO**


PERICOLI
(Fattori di rischio)
Generici
Ambiente di lavoro
Macchine, attrezzature, impianti
Ergonomici
Sollevamento Manuale dei carichi
Posture operative
VDT
Specifici
agenti chimici nell'ambiente di lavoro
agenti fisici nell'ambiente di lavoro
agenti biologici nell'ambiente di lavoro
Di processo
Rilascio di sostanze tossiche
Pericolo di incendio
Pericolo di esplosione
Rilascio di energia termica meccanica
Organizzativi
Interferenze, confusione dei Ruoli, ecc.
Carenza Informazione, Formazione, addestramento


ESPOSTI
Addetti diretti e indiretti
Addetti diretti alla produzione (linea)
Addetti indiretti (servizi amministrativi, tecnici, ausiliari)
Imprese appaltatrici
Manutenzione, pulizie guardianie
Lavori di costruzione e montaggio
Esposti a maggiore vulnerabilità
Portatori di handicap
Donne in stato interessante od in allattamento
Altri soggetti sensibili ai rischi
Persone con inabilità cronica
Terzi occasionali
Visitatori
Stagisti


RISCHI
Generici
Ergonomici
Specifici
Di processo
Organizzativi
Infortuni
Posture dannose Stress
Assunzione dosi nocive
Rilasci di energia termica meccanica
Concausa di scenari incidentali connessi alle altre categorie di rischio
Traumi acuti, Esiti temporanei, permanenti
Traumi acuti, forma patologiche croniche
Intossicazioni, patologie acute e croniche
Traumi e patologie croniche
Manifestazioni patologiche

VALUTARE

- **STIMA DELLA PROBABILITA' DEL DANNO**
- **STIMA DELLA MAGNITUDO DEL DANNO**
- **STIMA DELLA TOLLERABILITA' DEL RISCHIO**

STIMA DEL RISCHIO

Secondo l'interpretazione ricorrente il rischio viene definito come combinazione dei fattori "probabilità" e "dimensioni del danno" conseguenti alla esposizione ai pericoli o fattori di rischio.

Combinando le due scale in una matrice si ottiene la *matrice dei rischi ordinari*, nella quale ad ogni casella corrisponde una determinata combinazione di probabilità/dimensione dei danni, ovvero un determinato livello di rischio.

STIMA DEL RISCHIO

Procedimento di Valutazione dei Rischi nel Comune di Milano

Ad ogni rischio proprio della singola mansione è stato attribuito un parametro di criticità (C), secondo la seguente metodologia:

$$C = P + G - 1$$

GRAVITA'

4	5	6
3	4	5
2	3	4
1	2	3

PROBABILITA'

VALUTAZIONE PROBABILITA'

LIVELLO	DESCRIZIONE
1	**Improbabile: può avvenire un danno per concomitanza di più eventi poco probabili ed indipendenti; non sono noti episodi già verificati; il verificarsi del danno provocherebbe incredulità.**
2	**Possibile: la mancanza rilevata può provocare un danno, anche se non in modo automatico e diretto; è noto qualche episodio in cui alla mancanza ha fatto seguito il danno; il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe moderata sorpresa.**
3	**Probabile: esiste una correlazione diretta tra la mancanza rilevata ed il verificarsi del danno ipotizzato per i lavoratori; si sono già verificati danni per la stessa mancanza; il verificarsi del danno conseguente non susciterebbe alcuno stupore**

VALUTAZIONE GRAVITA'

LIVELLO	DESCRIZIONE
1	**Lieve:** infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità rapidamente reversibile; esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili
2	**Medio:** infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità reversibile; esposizione cronica con effetti reversibili
3	**Grave:** infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti di invalidità parziale; esposizione cronica con effetti irreversibili
4	**Gravissimo:** infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti letali o di invalidità totale

INDICE DI CRITICITA’

INDICE DI CRITICITA’= INDICE DI PROBABILITA’+ INDICE DI GRAVITA’- 1

LIVELLO	CRITICITA’	DEFINIZIONE
1	**TRASCURABILE**	**Non sono richieste azioni di mitigazione per i rischi evidenziati**
2	**LIEVE**	**Sono da valutare azioni di mitigazione in fase di programmazione. Non si ravvisano interventi urgenti**
3	**MODESTO**	**Mantenere sotto controllo i rischi valutando ipotesi di interventi mitigativi**
4	**MODERATO**	**Monitorare costantemente i rischi valutando la necessità di interventi mitigativi nel breve-medio periodo**
5	**ALTO**	**Intervenire con urgenza per individuare ed attuare gli interventi di prevenzione e protezione che riducano il rischio ad una criticità inferiore**
6	**MOLTO ALTO**	**Intervenire immediatamente per eliminare/ridurre il pericolo e comunque ridurre il rischio ad una criticità inferiore**

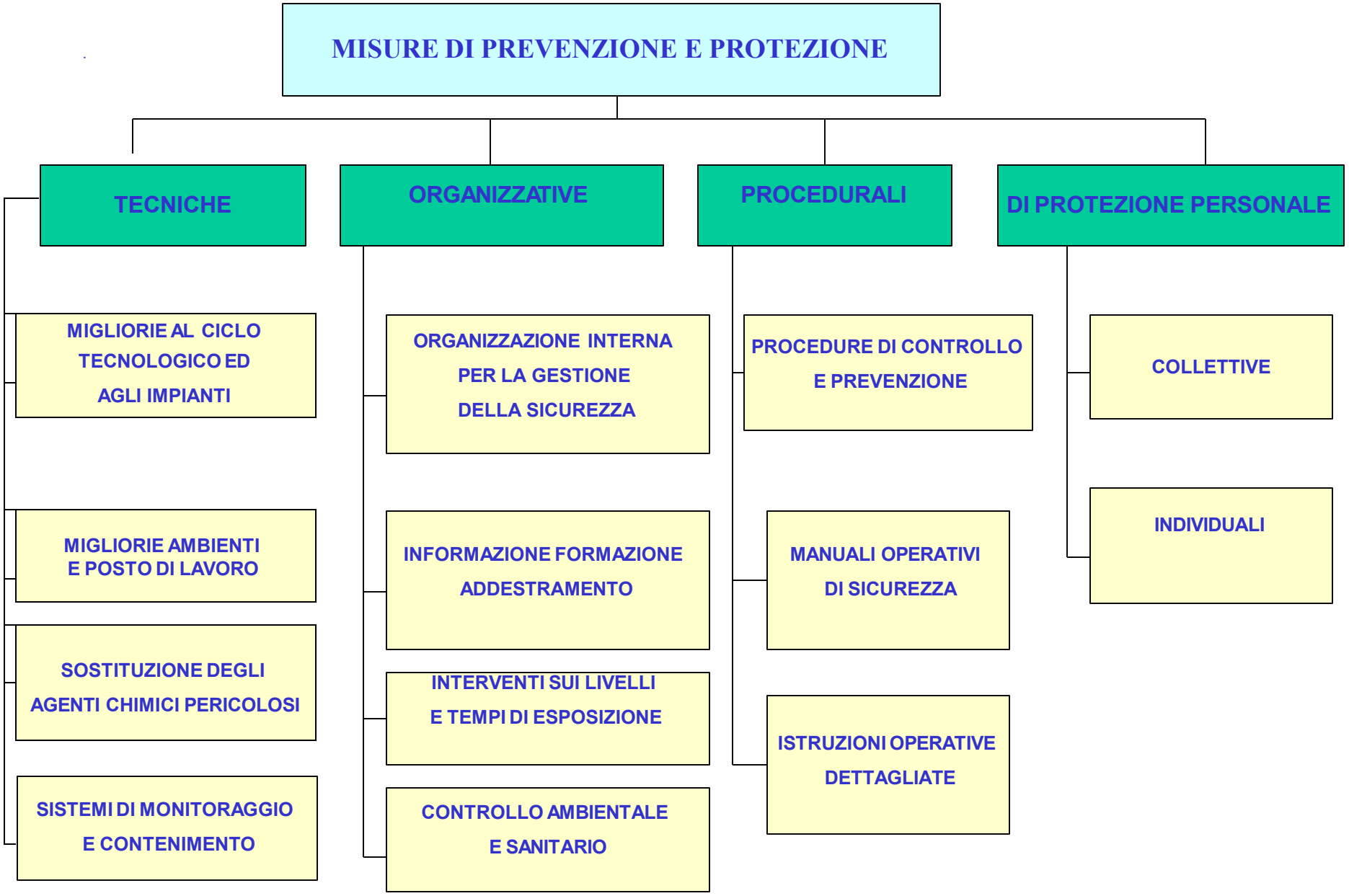
GESTIRE

- **INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE PREVENTIVE TECNICHE, ORGANIZZATIVE E PROCEDURALI**

- **INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE PER ELIMINARE O RIDURRE L'ESPOSIZIONE E/O IL NUMERO DEGLI ESPOSTI**

- **INDIVIDUAZIONE DELLE PROCEDURE PER L'ATTUAZIONE DELLE MISURE DA REALIZZARE, NONCHÉ DEI RUOLI DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE CHE VI DEBBONO PROVVEDERE, A CUI DEVONO ESSERE ASSEGNATI UNICAMENTE SOGGETTI IN POSSESSO DI ADEGUATE COMPETENZE E POTERI**

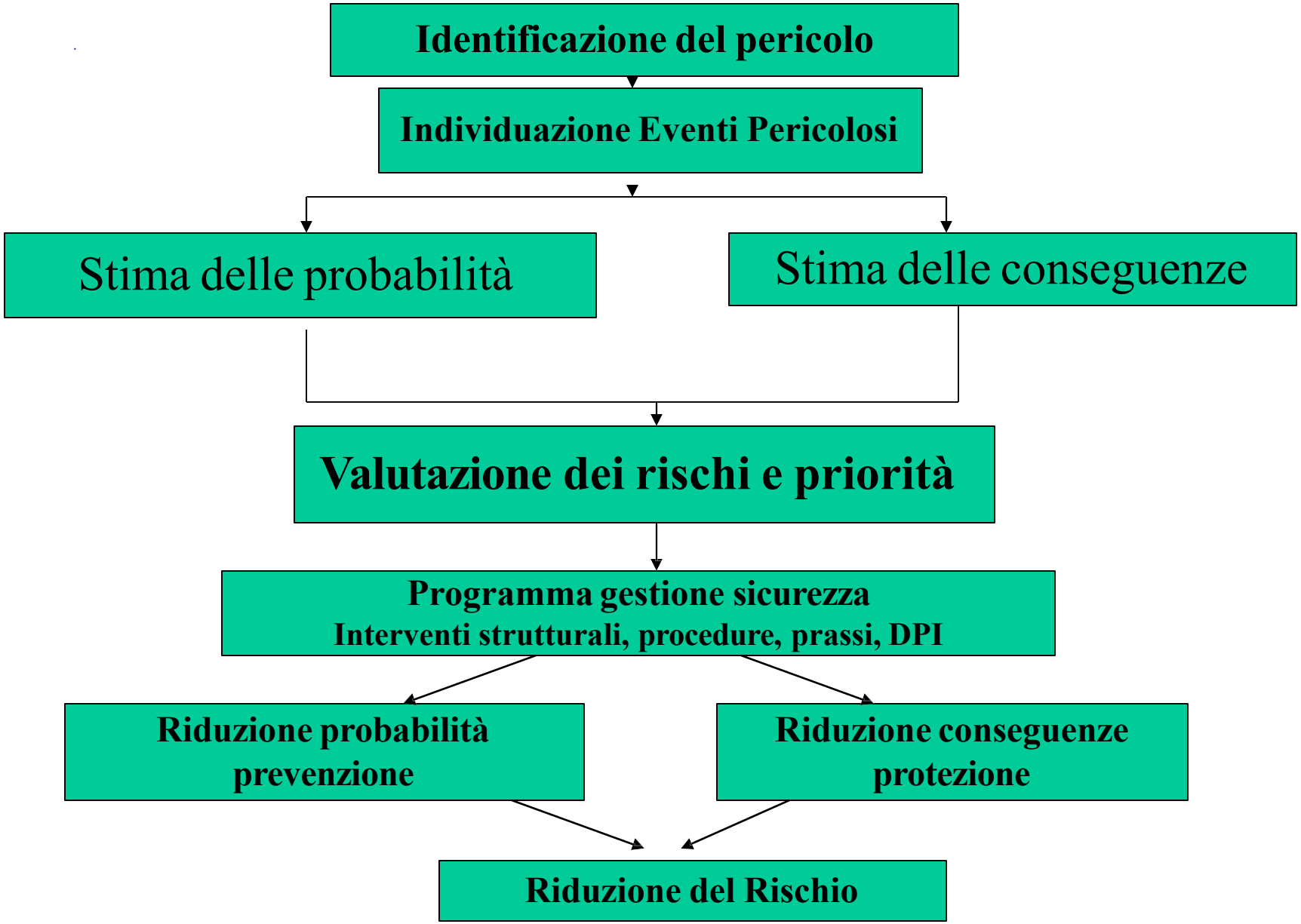
- **PROGRAMMAZIONE E MESSA IN ATTO DELLE MISURE RITENUTE OPPORTUNE PER GARANTIRE IL MIGLIORAMENTO NEL TEMPO DEI LIVELLI DI SICUREZZA**

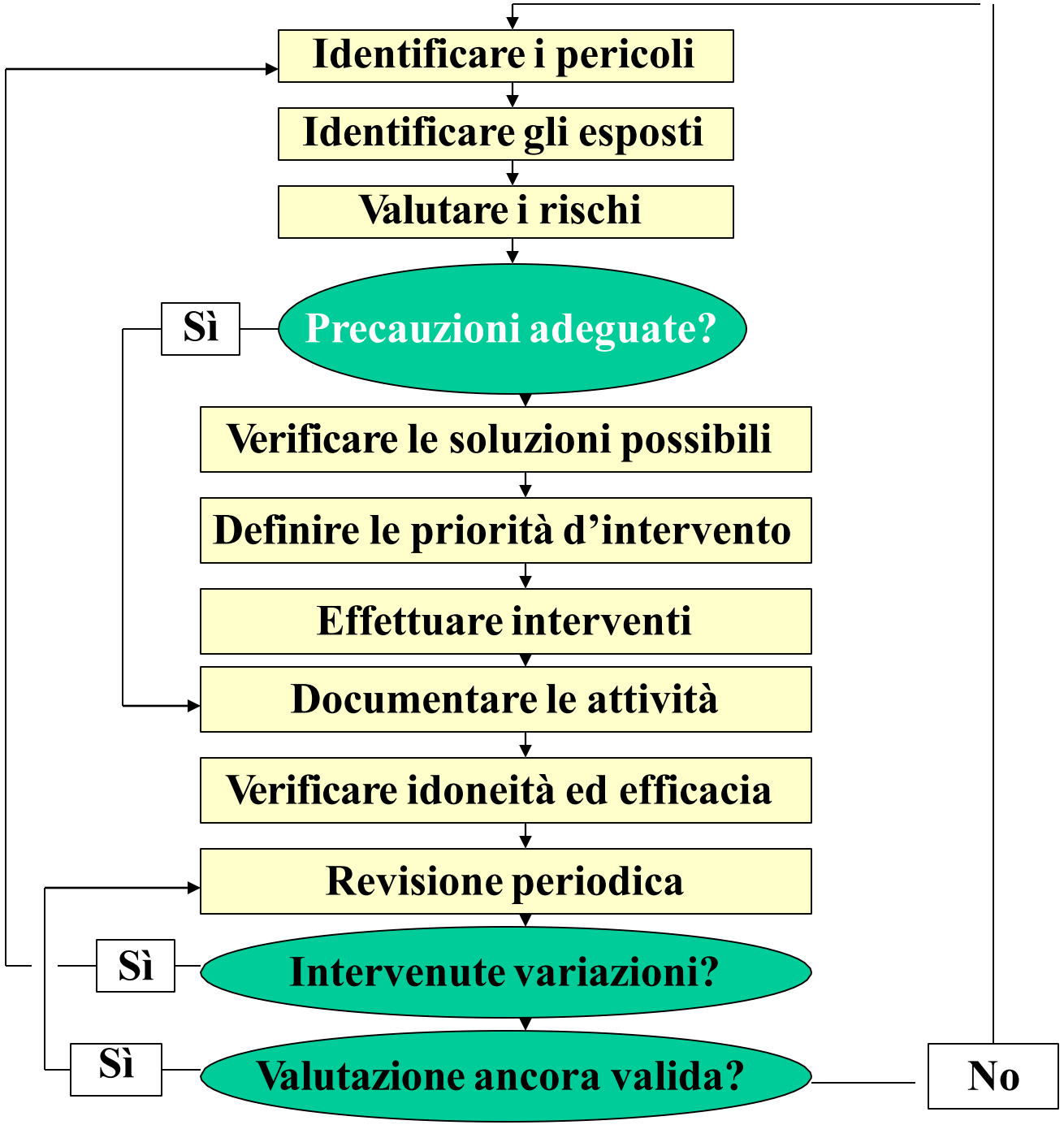

MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
TECNICHE
ORGANIZZATIVE
PROCEDURALI
DI PROTEZIONE PERSONALE
MIGLIORIE AL CICLO TECNOLOGICO ED AGLI IMPIANTI
MIGLIORIE AMBIENTI E POSTO DI LAVORO
SOSTITUZIONE DEGLI AGENTI CHIMICI PERICOLOSI
SISTEMI DI MONITORAGGIO E CONTENIMENTO
ORGANIZZAZIONE INTERNA PER LA GESTIONE DELLA SICUREZZA
INFORMAZIONE FORMAZIONE ADDESTRAMENTO
INTERVENTI SUI LIVELLI E TEMPI DI ESPOSIZIONE
CONTROLLO AMBIENTALE E SANITARIO
PROCEDURE DI CONTROLLO E PREVENZIONE
MANUALI OPERATIVI DI SICUREZZA
ISTRUZIONI OPERATIVE DETTAGLIATE
COLLETTIVE
INDIVIDUALI

VERIFICARE

- METTERE IN ATTO E ATTUARE MISURE DI CONTROLLO
- VALUTARE L'EFFICACIA DELLE AZIONI ATTUATE
- RIVEDERE LE AZIONI (NEL CASO IN CUI VENGANO APPORTATE DELLE MODIFICHE O PERIODICAMENTE)
- MONITORARE IL PROGRAMMA DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

VALUTAZIONE DEI RISCHI




Identificare i pericoli
Identificare gli esposti
Valutare i rischi
Precauzioni adeguate?
Sì
Verificare le soluzioni possibili
Definire le priorità d'intervento
Effettuare interventi
Documentare le attività
Verificare idoneità ed efficacia
Revisione periodica
Intervenute variazioni?
Sì
Valutazione ancora valida?
Sì
No

006 DC05 Personale con attività di ufficio e back office e utilizzo del VDT uguale o superiore alle 20 ore medie settimanali

Descrizione attività

AREA/LUOGHI DI LAVORO: DC Famiglia:
Settore Servizi all'Infanzia e giovani
Settori Anziani - Adulti in difficoltà – Politiche per la Famiglia

MACCHINE E ATTREZZATURE:
Apparecchiature e attrezzature di office automation

SOSTANZE:
toner di stampanti e fotocopiatrici, plotter in cartucce sigillate

COMPITI DEGLI ADDETTI:
Attività d'ufficio mediante utilizzo di apparecchiature e attrezzature di office automation

SITUAZIONI PERICOLOSE
Utilizzo di attrezzature elettriche
Utilizzo di apparecchiature munite di videoterminali

Principali rischi legati alla mansione

	RISCHIO SICUREZZA (Luogo di lavoro/attrezzature/attività di lavoro)	**G**	**P**	**C**
Rischio Infortunio	Elettrocuzione	3	1	3
Mans.	Utilizzo VDT	2	1	2
	RISCHIO SALUTE			
	Apparato osteo-articolare/miotendineo	2	2	3
	Apparato visivo/oculare	2	2	3

Ore settimanali di lavoro al VDT	< 20 ☐	≥ 20 ■

Attività lavorativa a elevato rischio di infortuni per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi

mansione presente nell'allegato G.U. n° 75 30/03/06 (alcol)	☐ **SI**	■ **NO**
mansione presente nell'allegato "Intesa Stato Regione art 8 c.6, legge 05/06/03 n° 131 (sostanze stupefacenti / psicotrope)	☐ **SI**	■ **NO**

differenze di genere	☐ **SI**	■ **NO**
età	■ **SI**	☐ **NO**
provenienza	☐ **SI**	■ **NO**

Stress lavoro-correlato
(secondo procedura allegata)

Indice di criticità Settore Infanzia	**2**

Stress lavoro-correlato
(secondo procedura allegata)

Indice di criticità Settore Minori e Giovani	**1**

Stress lavoro-correlato
(secondo procedura allegata)

Indice di Criticità Settore Anziani – Adulti in difficoltà –politiche per la famiglia	**1**

MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
• Informazione e formazione sui rischi specifici • Sorveglianza sanitaria
ESITO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER LAVORATRICI GESTANTI E PUERPERE
Si ritiene che tale mansione **POSSA ESSERE SVOLTA** da personale in gravidanza/allattamento, in quanto **NON** sono svolte attività vietate art.7 e 9 e allegati A e B del D. Lgs 151/2001. Relativamente ai rischi associati all'art 11 e all. C del D.Lgs 151/2001 e comprese nelle linee direttrici CE occorre predisporre le necessarie misure di prevenzione e protezione di organizzazione del lavoro. Ci si riserva di analizzare situazioni lavorative particolari avvalendosi del contributo del medico competente.

Sopralluogo Medico Competente
(Art. 25 comma l D.Lgs 81/08)

Periodicità	**1 anno** ☐	**2 anni** ■	**3 anni** ☐

109 DC05 Educatore di nido dell'infanzia / sezione primavera

Descrizione attività:

AREA/LUOGHI DI LAVORO:

NIDO dell'INFANZIA

DC FAMIGLIA – Settore Servizi all'Infanzia

MACCHINE E ATTREZZATURE:

Attrezzi manuali (forbici, taglierini), giochi, registratori, apparecchiature e attrezzature di office automation

SOSTANZE:

Colle senza solventi, vernici atossiche

Materiali naturali (farine, paste in diversi formati, ecc.)

COMPITI DEGLI ADDETTI:

ATTIVITA' DIDATTICO EDUCATIVA

Attività didattico educativa

Assistenza ai bambini nel pranzo (non si escludono operazioni di scodellamento), assistenza nel sonno e igiene dei bambini

Rapporti con altri educatori e personale del servizio e rapporti con i genitori e con servizi esterni

SITUAZIONI PERICOLOSE

Utilizzo attrezzature elettriche

utilizzo di apparecchiature munite di videoterminali

Manipolazione oggetti e/o strumenti taglienti

Sollevamento bambini (*)

Possibile contagio per malattie infettive tipiche delle comunità infantili

Contatto accidentale con materiale biologico

Alto livello di responsabilità e gestione dei rapporti con le famiglie

Surmenage corde vocali

(*) le educatrici delle sezioni "grandi" (2-3 anni) movimentano i bambini in misura molto inferiore rispetto alle educatrici della sezione lattanti (< 1 anno)

Principali rischi legati alla mansione

	RISCHIO SICUREZZA (Luogo di lavoro/attrezzature/attività di lavoro)	**G**	**P**	**C**
Rischio Infortunio	Elettrocuzione	3	1	3
	Tagli	1	2	2
	Schiacciamento	1	2	2
	Lesioni da sforzo	2	2	3
	Infortunio biologico	2	1	2
Mans.	Rischio biologico per malattie infettive	3	1	3
	Movimentazione manuale carichi	3	2	4
	Rischio chimico	2	1	2

Principali rischi legati alla mansione			
RISCHIO SALUTE	**G**	**P**	**C**
Rachide	4	1	4
Apparato osteoarticolare/mio tendineo	2	2	3
Apparato cutaneo	2	1	2
Apparato respiratorio	2	1	2
Apparato uditivo-foniatrico	2	1	2

Ore settimanali di lavoro al VDT	< 20 ■		≥ 20 □
Utilizzo del VDT dichiarato sia dal personale interno sia dalla responsabile del servizio			
Valutazione rischio chimico	Basso per la sicurezza Irrilevante per la salute ■ Basso per la sicurezza Rilevante per la salute □		Alto per la sicurezza Irrilevante per la salute □ Alto per la sicurezza Rilevante per la salute □
Movimentazione Manuale dei Carichi	Presente ■	Non presente □	Saltuaria □
Alla presente scheda mansione viene allegata l'analisi sulla movimentazione dei bambini negli asili nido del comune di Milano – anno 2009 effettuata con l'ausilio della metodologia NIOSH.			

Attività lavorativa a elevato rischio di infortuni per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi		
mansione presente nell'allegato G.U. n° 75 30/03/06 (alcol)	■ **SI**	□ **NO**
mansione presente nell'allegato "Intesa Stato Regione art 8 c.6, legge 05/06/03 n° 131 (sostanze stupefacenti / psicotrope)	□ **SI**	■ **NO**
differenze di genere	■ **SI**	□ **NO**
età	■ **SI**	□ **NO**
provenienza	□ **SI**	■ **NO**

Stress lavoro-correlato
(secondo procedura allegata)

Indice di criticità	**3**

MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

- Informazione e formazione sui rischi specifici
- DPI
- Sorveglianza sanitaria

ESITO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER LAVORATRICI GESTANTI E PUERPERE

Si ritiene che tale **MANSIONE NON POSSA ESSERE SVOLTA** da personale in gravidanza/allattamento, in quanto sono svolte attività vietate art.7 e 9 e allegati A e B del D. Lgs 151/2001.
Relativamente ai rischi associati all'art 11 e all. C del D .Lgs 151/2001 e comprese nelle linee direttrici CE occorre predisporre le necessarie misure di prevenzione e protezione di organizzazione del lavoro.
Ci si riserva di analizzare situazioni lavorative particolari avvalendosi del contributo del medico competente.

Sopralluogo Medico Competente
(Art. 25 comma l D.Lgs 81/08)

Periodicità	**1 anno** ☐	**2 anni** ☐	**3 anni** ■

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE IN DOTAZIONE A:
EDUCATRICI DI NIDI DELL' INFANZIA/Sez.Primavera

	Guanti contro il rischio biologico
Assistenza ai bambini nei servizi igienici e/o per ferite	**X**

DPI e/o Dotazioni	**Norme**
Guanti contro il rischio biologico	UNI EN 374-2

110 DC05 Educatore di Scuola dell'infanzia

Descrizione attività:

AREA/LUOGHI DI LAVORO:
SCUOLA dell'INFANZIA
DC FAMIGLIA – Settore Servizi all'Infanzia

MACCHINE E ATTREZZATURE:
Attrezzi manuali (forbici, taglierini), registratori e mangianastri elettrici, giochi, apparecchiature e attrezzature di office automation

SOSTANZE:
Colle senza solventi, vernici atossiche

COMPITI DEGLI ADDETTI:
ATTIVITA' DIDATTICO EDUCATIVA
Attività didattico educativa
Assistenza ai bambini nel pranzo, assistenza nel sonno e igiene dei bambini (non si escludono operazioni di pulizia e cambio dei bambini, ma occasionali.)
Rapporti con altri educatori e personale del servizio e rapporti con i genitori e con servizi esterni

SITUAZIONI PERICOLOSE
Utilizzo attrezzature elettriche
Utilizzo di apparecchiature munite di videoterminali
Manipolazione oggetti e/o strumenti taglienti
Possibile contagio per malattie infettive tipiche delle comunità infantili
Contatto accidentale con materiale biologico
Possibile surmenage corde vocali
Alto livello di responsabilità e gestione dei rapporti con le famiglie

Principali rischi legati alla mansione

	RISCHIO SICUREZZA (Luogo di lavoro/attrezzature/attività di lavoro)	**G**	**P**	**C**
Rischio Infortunio	Elettrocuzione	3	1	3
	Tagli	1	2	2
	Schiacciamento	1	2	2
	Lesioni da sforzo	2	2	3
	Infortunio biologico	2	1	2
Mans.	Rischio biologico per malattie infettive	3	1	3
	Posturale connesse con attività specifica	2	1	2
	Rischio chimico	2	1	2
	RISCHIO SALUTE	**G**	**P**	**C**

Rachide	2	1	2
Apparato cutaneo	2	1	2
Apparato respiratorio	2	1	2

Ore settimanali di lavoro al VDT	< 20 ■	≥ 20 □
Utilizzo del VDT dichiarato sia dal personale interno sia dalla responsabile del servizio		
Va utazione rischio chimico	Basso per la sicurezza Irrilevante per la salute ■ Basso per la sicurezza Rilevante per la salute □	Alto per la sicurezza Irrilevante per la salute □ Alto per la sicurezza Rilevante per la salute □
Movimentazione Manuale dei Carichi	Presente □	Non presente □ / Saltuaria ■

Attività lavorativa a elevato rischio di infortuni per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi		
mansione presente nell'allegato G.U. n° 75 30/03/06 (alcol)	■ **SI**	□ **NO**
mansione presente nell'allegato "Intesa Stato Regione art 8 c.6, legge 05/06/03 n° 131 (sostanze stupefacenti / psicotrope)	□ **SI**	■ **NO**
differenze di genere	□ **SI**	■ **NO**
età	□ **SI**	■ **NO**
provenienza	□ **SI**	■ **NO**

Stress lavoro-correlato
(secondo procedura allegata)

Indice di criticità	*in corso di valutazione*

MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

- Informazione e formazione sui rischi specifici
- DPI

ESITO DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER LAVORATRICI GESTANTI E PUERPERE

Si ritiene che tale **MANSIONE NON POSSA ESSERE SVOLTA** da personale in gravidanza/allattamento, in quanto sono svolte attività vietate art.7 e 9 e allegati A e B del D. Lgs 151/2001.
Relativamente ai rischi associati all'art 11 e all. C del D .Lgs 151/2001 e comprese nelle linee direttrici CE occorre predisporre le necessarie misure di prevenzione e protezione di organizzazione del lavoro.
Ci si riserva di analizzare situazioni lavorative particolari avvalendosi del contributo del medico competente.

Sopralluogo Medico Competente
(Art. 25 comma l D.Lgs 81/08)

Periodicità	**1 anno** ☐	**2 anni** ☐	**3 anni** ■

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE IN DOTAZIONE A:
EDUCATRICI DI SCUOLE DELL'INFANZIA

	Guanti contro il rischio biologico
Assistenza ai bambini nei servizi igienici e/o per ferite	**X**

DPI e/o Dotazioni	**Norme**
Guanti contro il rischio biologico	UNI EN 374-2

SALUTE

Stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità

SICUREZZA

Condizione OGGETTIVA esente da pericoli o garantita contro eventuali pericoli.

Nei luoghi di lavoro la sicurezza gioca un ruolo fondamentale nella tutela della salute dei lavoratori.

SICUREZZA

Sono fondamentali ai fini della sicurezza:

LAVORATORE: formato, addestrato, consapevole, motivato

IMPIANTI E ATTREZZATURE: a norma, ergonomici, manutenuti, ecc.

AMBIENTE DI LAVORO: salubre, adeguato per spazio e caratteristiche

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: ruoli, compiti, procedure, ecc.

INCIDENTE SUL LAVORO

Evento inatteso che può interrompere un'attività lavorativa con (o senza) danni per le persone e/o le proprietà e/o l'ambiente.

IL verificarsi di un incidente è il frutto della concatenazione di eventi che hanno superato tutte le difese che erano state messe in atto.

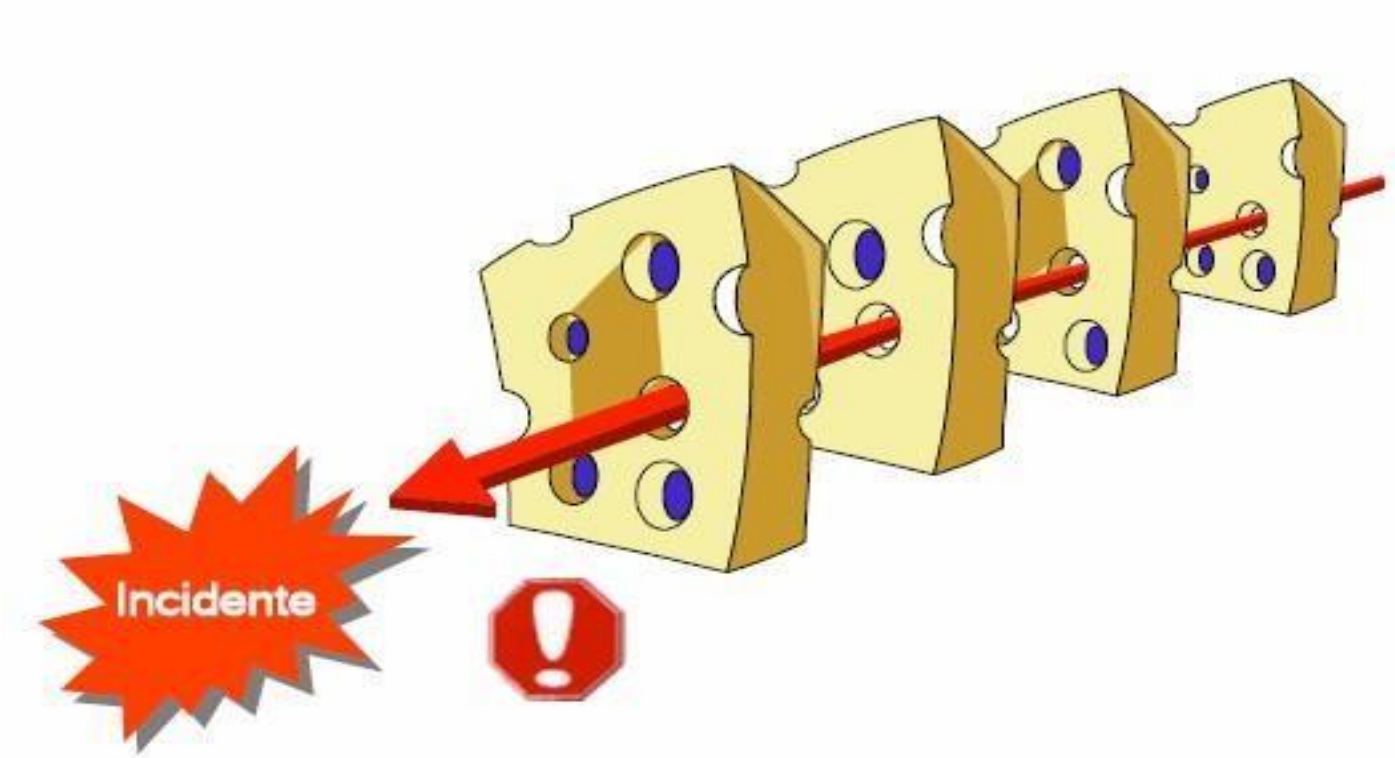
CORSO PREPOSTI

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e Art. 5 Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011 e s.m.i.

- V Sezione: Gli incidenti mancati

INCIDENTE SUL LAVORO

Il modello formaggio svizzero



Quando i buchi nelle varie fette si allineano occasionalmente fra di loro si determina il passaggio da "rischio" ad "evento"

Da BMJ Publ Group 1995:31-54, modificato

INCIDENTE MANCATO

Si definisce INCIDENTE MANCATO o NEAR MISS qualsiasi evento, correlato al lavoro che avrebbe potuto causare un infortunio o danno alla salute (malattia) o morte, ma solo per puro caso non lo ha fatto.

E' un evento quindi che ha in sé la potenzialità di produrre un infortunio, ma non lo fa solo per fortuna. (OHASAS 18001/2007)

INCIDENTI E INFORTUNI MANCATI

NEAR MISSES – QUASI INCIDENTI

Quasi Infortuni
si comprendono tutti gli eventi che avrebbero potuto condurre a lesioni e patologie;

Quasi Incidenti
si comprendono sia gli eventi che avrebbero potuto determinare un infortunio, che quelli che non necessariamente lo avrebbero fatto.

INCIDENTI E INFORTUNI MANCATI

NEAR MISSES – QUASI INCIDENTI

Caccia ad un quasi infortunio nel nostro ambiente lavorativo….

INCIDENTI E INFORTUNI MANCATI ESERCITAZIONE:

NEAR MISSES – QUASI INCIDENTI

INFORTUNIO SUL LAVORO

Menomazione della capacità lavorativa (temporanea o permanente) o morte, provocata da causa violenta in occasione del lavoro.

INCIDENTE SUL LAVORO

CAUSE PRINCIPALI:

FATTORE UMANO

- **Comportamenti pericolosi**
- **Mancato rispetto di Prescrizioni e/o Procedure di lavoro**

FATTORI ORGANIZZATIVI

- **CARENZE STRUTTURALI**
- **CARENZE TECNICHE E GESTIONALI**

INCIDENTI SUL LAVORO

La conoscenza di tali dati consente di:

- **individuare più efficaci e concrete linee di azione volte a favorire la riduzione degli infortuni sul lavoro**
- **evitare che le situazioni di rischio che si sono già presentate, possano ripetersi**

INCIDENTI SUL LAVORO

Si devono segnalare perché:

- **I lavoratori hanno l'obbligo di segnalare qualunque anomalia di cui vengano a conoscenza**
- **L'errore può essere trasformato in un'occasione di apprendimento e di crescita**
- **Gli insuccessi devono essere analizzati e trasformati in momenti costruttivi**
- **Ogni errore deve essere portato alla luce, compreso e analizzato perché si determini un cambiamento degli atteggiamenti e dei comportamenti**

MALATTIA PROFESSIONALE

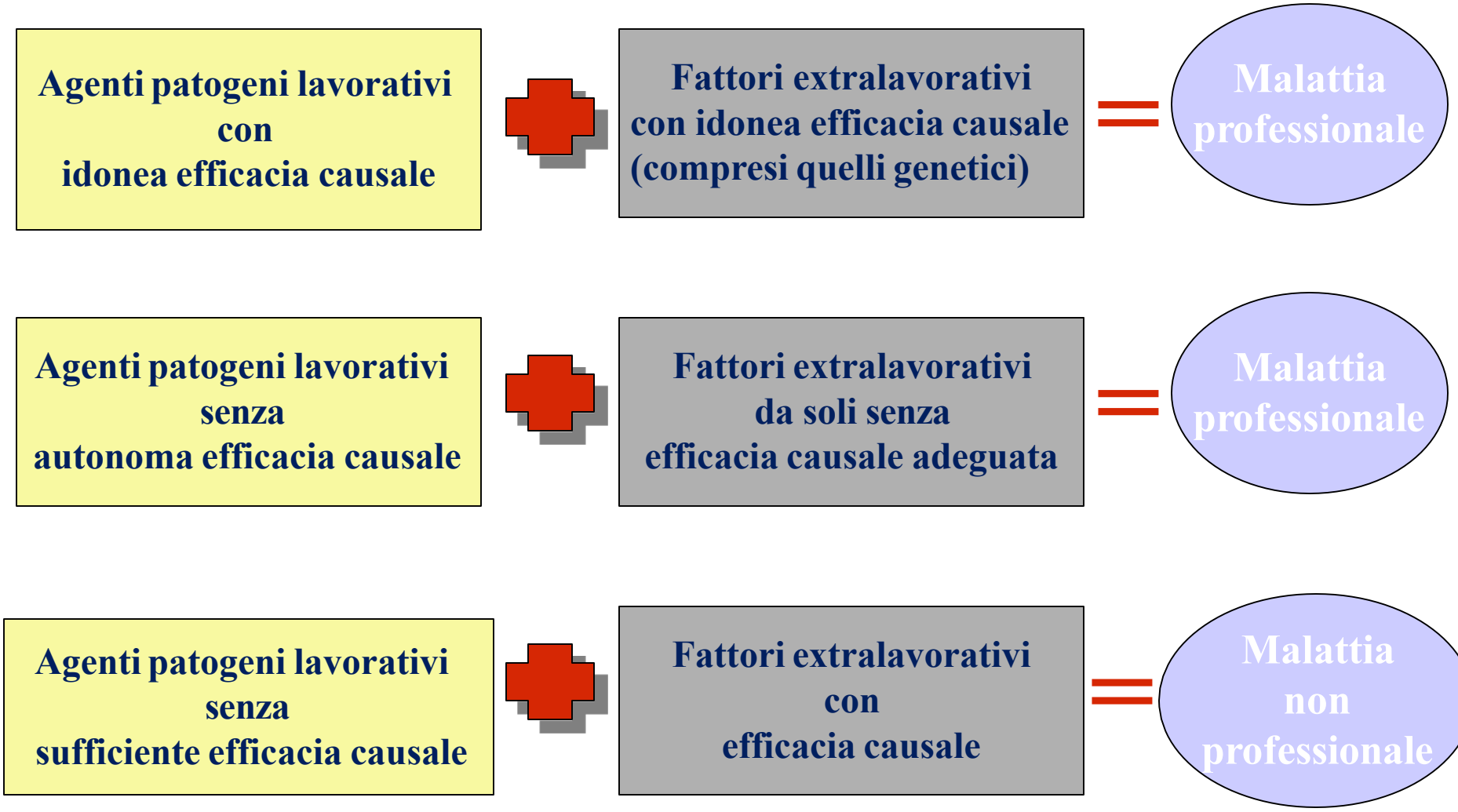
LA MALATTIA PROFESSIONALE O TECNOPATIA È LA CONSEGUENZA DI UNA SERIE DI AZIONI NOCIVE CHE ALTERANO LENTAMENTE L'ORGANISMO DEL LAVORATORE PER POI TRASFORMARSI IN FORMA MORBOSA INVALIDANTE O MORTALE

LA CERTIFICAZIONE MEDICA

Obbligo per qualsiasi medico nel momento in cui pone diagnosi di malattia "professionale" o "lavoro correlata":

- **Referto all'Autorità Giudiziaria (di prassi al SPSAL) ex art. 365 c.p. (se malattia di durata superiore a 40 giorni o integrante l'indebolimento permanente di un senso o di un organo).**
- **Denuncia ai sensi dell'art. 139 del DPR 1124/65, ai fini statisticoepidemiologici delle malattie professionali di cui al DM 14 gennaio 2008, da inviarsi ad INAIL e SPSAL**
- **Certificato di malattia professionale ai sensi dell'art 53 e 251 DPR 1124/65 (primo, continuativo o definitivo) per le malattie contenute nelle tabelle di cui al Decreto 9 aprile 2008. Il certificato deve essere firmato dal lavoratore, consegnato in triplice copia allo stesso per l'invio all'INAIL e al datore di lavoro. (Nel settore agricolo l'obbligo di invio all'INAIL spetta al medico).**

NESSO DI CAUSALITÀ



TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

Il D.Lgs. 151/01 prescrive che il datore di lavoro, contestualmente alla valutazione dei rischi eseguita ai sensi dell'art. 28 D. Lgs. 81/2008, valuti preventivamente i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere e in allattamento, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, nonché i processi o le condizioni di lavoro, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

Come da Circolare del Ministero del Lavoro Prot. 3328 del 16/12/2002 detta valutazione preventiva consente al datore di lavoro di informare le lavoratrici, prima ancora che sopraggiunga una gravidanza, dei rischi esistenti in azienda, delle misure di prevenzione e protezione che egli ritiene di dover adottare in tal caso e , quindi, dell'importanza che le dipendenti gli comunichino tempestivamente il proprio stato, in modo che possano essere valutati con immediatezza i rischi specifici e adottate le conseguenti misure di tutela.

TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

Tra i principali fattori di rischio per la salute della lavoratrice madre e del bambino, ai quali l'esposizione è vietata durante la gravidanza ed eventualmente fino a sette mesi dopo il parto, ricordiamo, con riferimento alle educatrici delle scuole, gli agenti biologici (in particolare il virus della rosolia in assenza di immunizzazione), la fatica fisica e le posture incongrue.

SORVEGLIANZA SANITARIA

Insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

IL MEDICO COMPETENTE E LA SORVEGLIANZA SANITARIA

Comprende:

- **visita medica preassuntiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro**
- **visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica**
- **visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.**
- **visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute**
- **visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica**
- **visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente**
- **visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.**

LA SORVEGLIANZA SANITARIA

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 M. C.

- **Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b), d), e-bis) e e-ter) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.**
- **Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio**

LA SORVEGLIANZA SANITARIA

- **Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:**
  - **idoneità**
  - **idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni**
  - **inidoneità temporanea**
  - **inidoneità permanente**

- **Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità**

- **Il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.**

- **Avverso i giudizi del medico competente, *ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva*, è ammesso ricorso, entro 30 giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso**

PROVVEDIMENTI IN CASO DI INIDONEITA' ALLA MANSIONE SPECIFICA- ART. 42

Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 68/99, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano 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.

Legge 125/2001 - Legge quadro in materia di alcol

divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi (art. 15)

Provvedimento 16/3/2006 della "Conferenza Stato Regioni"

Individuazione delle attività lavorative di cui all'art. 15 della Legge 125/2001

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 , n. 81 e D.lgs. 3 agosto 2009 n. 106 - c.d. "Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro"

Valutazione di tutti i rischi. Sorveglianza sanitaria finalizzata anche alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

LEGGE 30 MARZO 2001, N. 125

Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcolcorrelati

Art. 15. ***(Disposizioni per la sicurezza sul lavoro)***

1. Nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, è fatto divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche.

Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano

Intesa in materia di individuazione delle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi ai fini del divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche ai sensi dell'art. 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125

Intesa ai sensi dell'art. 8, comma 6 della legge 5 giugno 2003, n. 131

Repertorio Atti n. 2540 del 16 marzo 2006

G.U. n° 75 del 30.3.2006

CORSO PREPOSTI

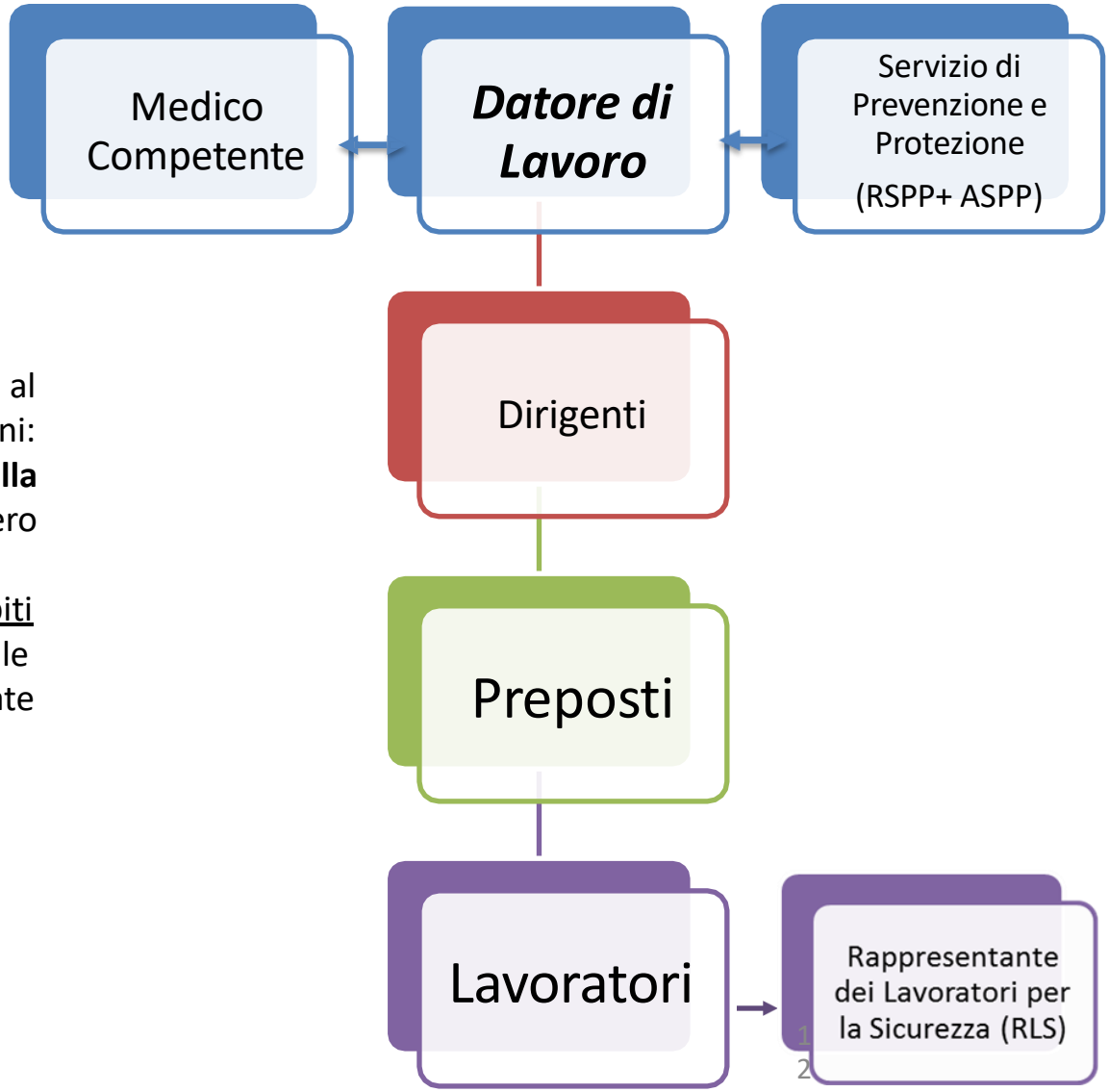
D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e Art. 5 Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011 e s.m.i.

- V Sezione: Comunicazione

RESPONSABILITA’

Organigramma della Sicurezza D. Lgs. 81/2008

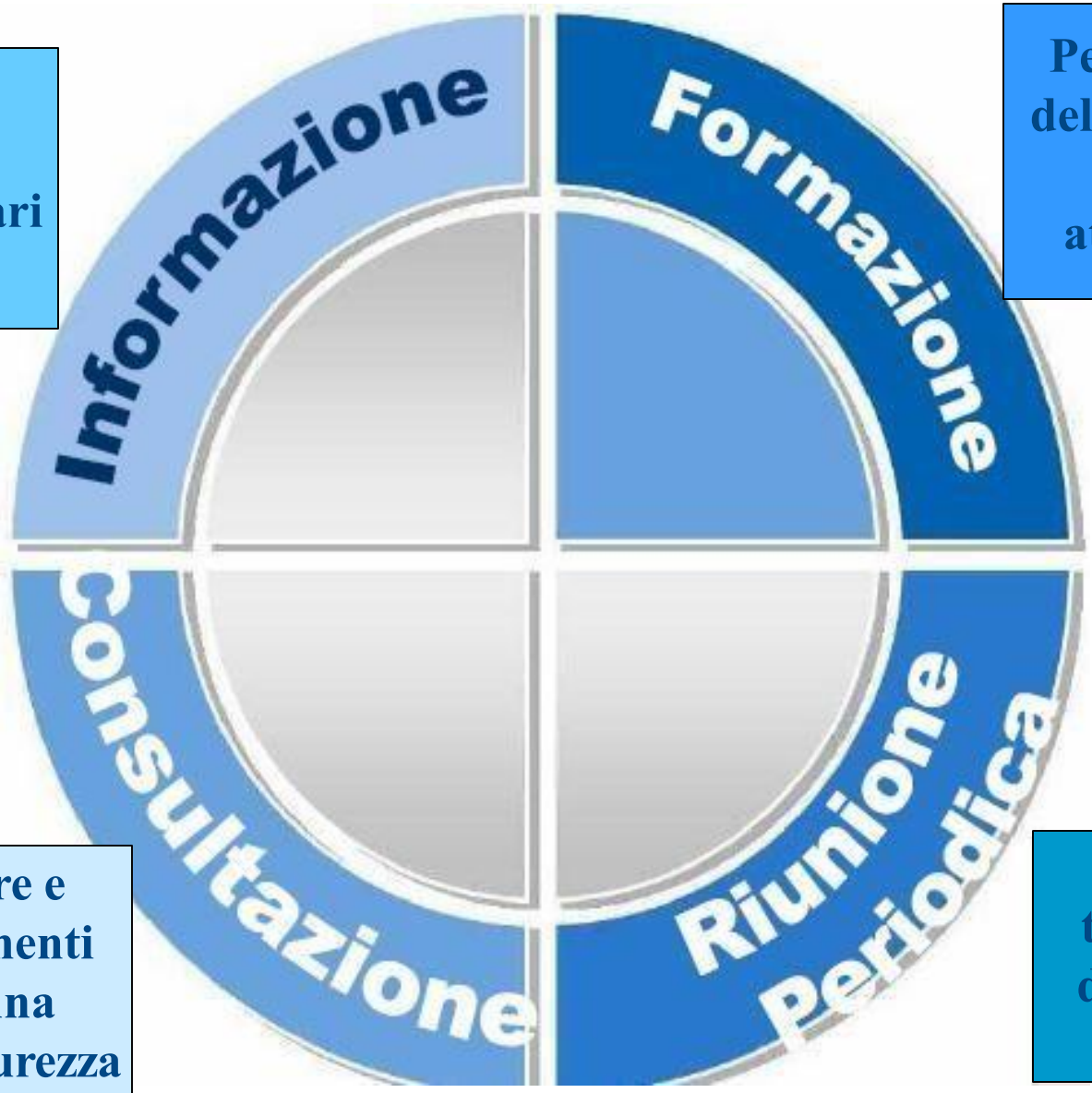
Il D. Lgs. 81/2008 delinea al Titolo I_Principi Comuni: **l'impianto della «Catena della sicurezza aziendale»**, ovvero individua i soggetti che in azienda per ruolo e per compiti possono e/o devono rivestire le figure indicate nell'organigramma accanto.



LE RELAZIONI PER LA SICUREZZA IN AZIENDA

Adeguata allo scopo e ai destinatari

Per lo sviluppo delle conoscenze, capacità, atteggiamenti



Collaborare e fornire elementi utili per una maggiore sicurezza

Partecipano tutti i soggetti della sicurezza aziendale

COMUNICARE LA SICUREZZA

- **Avere chiari gli obiettivi**
- **Porsi obiettivi concreti, realizzabili**
- **Comunicarli argomentandoli in maniera ordinata e chiara per gli interlocutori**
- **Prestare attenzione ai “messaggi di ritorno”**
- **Verificare il raggiungimento dell’obiettivo**

LA COMUNICAZIONE

Comunicazione interattiva

Cosa vuol dire <u>comunicare?</u>

Comunicare significa comprendere lo stato psicologico/emotivo in cui si trova l'altro

L'esito dei processi comunicativi dipende dalla capacità di percepire le sensazioni emotive dei nostri interlocutori

SE VI RIVOLGETE A QUALCUNO
NEL MODO GIUSTO
POTETE OTTENERE QUALSIASI COSA

(G.B. SHAW)

Quale è, a vostro parere, la differenza tra SENTIRE e ASCOLTARE?

> ASCOLTO ATTIVO

Sentire → ***Atto passivo e involontario***

Ascoltare → ***Atto attivo e volontario che richiede concentrazione e attenzione***

LA COMUNICAZIONE

Processo di comunicazione

osa accade durante il <u>processo</u> di comunicazione?

Se ciò che intendiamo dire corrisponde a 100, quale percentuale potrà ricordare il vostro interlutore, secondo VOI?

Cosa accade durante il **processo** di comunicazione?

Le interferenze di vario genere che causano il deterioramento del messaggio

Il pensiero = 100

Interferenze di natura
TECNICA
Interferenze di natura
SOCIALE
Interferenze di natura
FISIOLOGICA

Quello che realmente si riesce a dire = 70

Quello che l'interlocutore sente = 40

Quello che l'interlocutore capisce = 20

Quello che ricorderà = 15

LA COMUNICAZIONE

Processo di comunicazione

COME comunichiamo

prevale sul

COSA comunichiamo

A vostro parere, se il messaggio da comunicare corrisponde a 100, in quale percentuale incidono: tono della voce, contenuto e gestualità?

Tono della voce **?%**

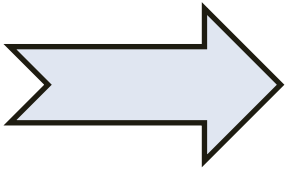
Contenuto del messaggio (MESSAGGIO VERBALE) **?%**

Gestualità (LINGUAGGIO DEL CORPO) **?%**

LA COMUNICAZIONE

Processo di comunicazione

Ad esempio...
Le modalità di trasmissione influenzano il risultato più del contenuto del messaggio stesso



Tono della voce **40%**

Contenuto del messaggio **10%**
(MESSAGGIO VERBALE)

Gestualità **50%**
(LINGUAGGIO DEL CORPO)

ESERCIZIO:
SEI UNO SCIOCCO
QUANTI SIGNIFICATI PUO' ASSUMERE?
N…
GESTISCO TONO E GESTUALITA'…

COINVOLGERE

- Incentivare i contributi
- Far emergere (e ricomporre) i contrasti
- Non essere valutativi e moralistici
- Convincere, non imporre
- Non contrastare in modo diretto
- Umorismo, ironia
- Utilizzare esempi concreti e reali
- Far leva sugli aspetti positivi, evidenziare i vantaggi
- Valorizzare e diffondere le esperienze positive
- Prestare attenzione alla comunicazione non verbale

SAPERE ASCOLTARE

- **Prestare attenzione all'interlocutore**
- **Mettersi nei panni dell'altro**
- **Sospendere i giudizi di valore**
- **Dimostrare empatia**
- **Verificare la comprensione**

STILE DI COMUNICAZIONE EFFICACE

IL MESSAGGIO

- Di 100 cose che vorremmo dire
- 70 vengono normalmente trasmesse
- 40 superano i rumori interni ed esterni
- 20 sono comprese per il loro significato
- 5 vengono ricordate 2 giorni dopo

PERCEZIONE

Filtri utilizzati per selezionare l'informazione:
– Conoscenze possedute
– Risonanza emotiva
– Tendenza alla conferma
– Utilità per orientare il comportamento

COMUNICARE LA SICUREZZA

L'individuazione di indicatori della sicurezza e il loro monitoraggio possono comportare un riscontro puntuale e conseguenti azioni partecipative per il miglioramento.

Notiziari e bacheche che comunicano impegni e risultati conseguiti; eventi e campagne di sensibilizzazione; i fatti concreti: l'esempio dei responsabili, la coerenza interna all'organizzazione, gli investimenti, …

COME AFFRONTARE E RISOLVERE SITUAZIONI DI CONFLITTO

L'**assertività**

- E'un atteggiamento che implica:
  – Comportamenti proattivi
  – Visione positiva di sé e degli altri (circolo virtuoso)
  – Difendere il proprio punto di vista, senza prevaricare
  – Ascoltare senza giudicare
  – Inviare messaggi chiari e diretti

- E'la base dell'**autorevolezza**, del rispetto

COMUNICARE CON ASSERTIVITÀ

- Esprimersi apertamente
- Chiedere se l'interlocutore ha "idee" in proposito
- Stabilire la strategia e i tempi
- Esprimere l'aspettativa sull'esito finale
- Coinvolgere l'interlocutore confidando sulla sua collaborazione

TECNICHE ASSERTIVE

- Saper dire di no, motivati senza timore
- Gestire le critiche
- Rinforzare comportamenti adeguati
- Accettare riconoscimenti
- Porsi degli obiettivi
- Utilizzare la leadership: influenza interpersonale esercitata all'interno di uno scambio comunicativo e rivolta al conseguimento di uno o più obiettivi

STILI DI RELAZIONE

- FUGA
- AGGRESSIVO
- MANIPOLATIVO
- ASSERTIVO → rende partecipe pacatamente il proprio interlocutore, è la base dell'autorevolezza, del rispetto di se stessi e dell'altro

Nessuno di noi assume sempre lo stesso atteggiamento. Passiamo di volta in volta da uno all'altro ed è quello più frequente che crea la nostra immagine.

L'assertività permette, a partire da un'analisi attenta della situazione, di definire chiaramente il proprio obiettivo e la propria posizione, pur ammettendo un diverso punto di vista da parte degli altri.

Comportamento assertivo: che predice gli esiti

LA CRITICA

Obiettivo:
– Modificare il comportamento oggetto di critica
– Mantenere integro il rapporto

ATTENZIONE!
–Non confondere fatti ed opinioni. Descrivere la situazione, non valutarla, per evitare reazioni difensive (es. Tu dici che …)

–Non generalizzare. Rispondere solo al presente, evitando affermazioni categoriche (es. Quando … ritengo che …)

–Rispondere al comportamento o all'idea, non mettere in discussione l'intera persona

MIGLIORARE LE PROPRIE CAPACITÀ DI ASCOLTO

ASCOLTARE

- Udire è un atto fisico, ascoltare è un'azione
  - Intellettuale
  - Emotiva

- Migliora la comunicazione

- Permette di capire la situazione

- Diminuisce le polemiche

- Dimostra che siete interessato

RELAZIONE DI ASCOLTO

- Dimostrare ascolto (empatia)

- Non dare mai valutazioni sulla persona

- Argomentare in modo positivo i propri concetti

- Assumersi sempre la responsabilità di ciò che si fa/si dice

- Essere dettagliati, ma non perdere di vista gli argomenti da trattare

- Dosare l'impatto in funzione di quanto la persona può accettare, anche in riferimento al linguaggio da utilizzare

- Condividere cosa è possibile fare insieme per risolvere il problema

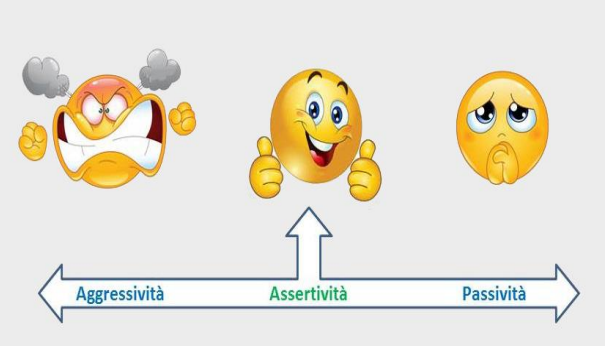
COME UTILIZZIAMO GLI STILI DI COMUNICAZIONE

ASSERTIVO	AGGRESSIVO	PASSIVO
SPIEGA	CONFUTA	GIUSTIFICA
PIANIFICA	CONDIZIONA	DIPENDE
OFFRE	MANIPOLA	PRODIGA
APPREZZA	NEGA	ACCETTA
RICHIEDE	PRETENDE	SUBISCE

COS'È **L'ASSERTIVITÀ**?

IL termine assertività deriva dal latino "adserere", da cui derivano i verbi asserire, affermare, sostenere.

Il comportamento assertivo ha come obiettivo la riduzione dei conflitti generati da una relazione non paritaria, e si concretizza in un atteggiamento di relazione sociale positivo



Il Comportamento Assertivo

Assertività è Rispetto
Far valere le prorie idee rispettando quelle degli altri

Assertività è Cortesia
Affermare i propri diritti e desideri senza prevaricare

Assertività è Gentilezza
Comunicare il proprio disaccordo con fare amichevole

Assertività è Altruismo
Preoccuparsi dei desideri e dei bisogni degli altri

Assertività è Equilibrio
Controllare le pulsioni negative anche nei momenti difficili

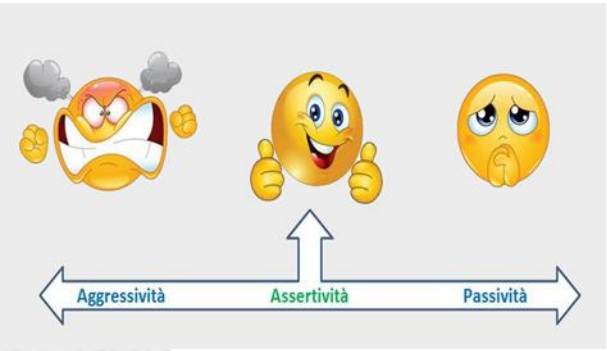
Assertività è Coerenza
Rifiutare un invito o un'offerta senza sentirsi in colpa

Assertività è Sentirsi a proprio agio
Fare concessioni agli altri senza sentirsi inadeguati

Assertività è Determinazione
Chiedere senza problemi qualcosa che si desidera

Assertività è Fiducia
Parlare apertamente dei propri disagi

Assertività è Autostima
Accettare un complimento senza schernirsi



Il Comportamento Aggressivo

Aggressività è Arroganza
Discutere frequentemente con gli altri

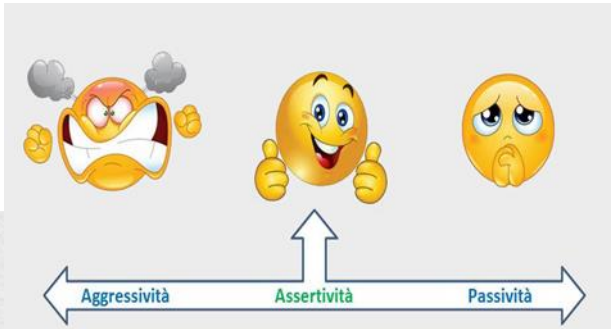
Aggressività è Mancanza di Self-Control
Arrabbiarsi spesso e pensare che gli altri debbano essere "tenuti" al loro posto

Aggressività è Mancanza di Tatto
Protestare sonoramente quando si riceve prodotti/servizi di scarsa qualità

Aggressività è Giudicare Negativamente
Trovare facilmente difetti negli altri

Aggressività è Scarso Altruismo
Preoccuparsi raramente dei bisogni degli altri

Aggressività è Sentirsi Superiori
Essere sempre in forte competizione con tutti



Il Comportamento Passivo

Passività è Mancanza di Coraggio
Difficoltà nell'esprimere le proprie opinioni

Passività è Inadeguatezza
Sentirsi usati dagli altri

Passività è Soccombere
Non ribellarsi quando gli altri se ne approfittano

Passività è Insicurezza
Trattenersi dal lamentarsi quando prodotti/servizi non sono adeguati

Passività è Scarsa Tenacia
Trovare molte difficoltà nel dire NO

Passività è Non farsi Valere
Essere accondiscendenti verso le opinioni altrui anche se in contrasto con le proprie

Passività è Non avere Grinta
Giungere spesso a compromessi per evitare conflitti

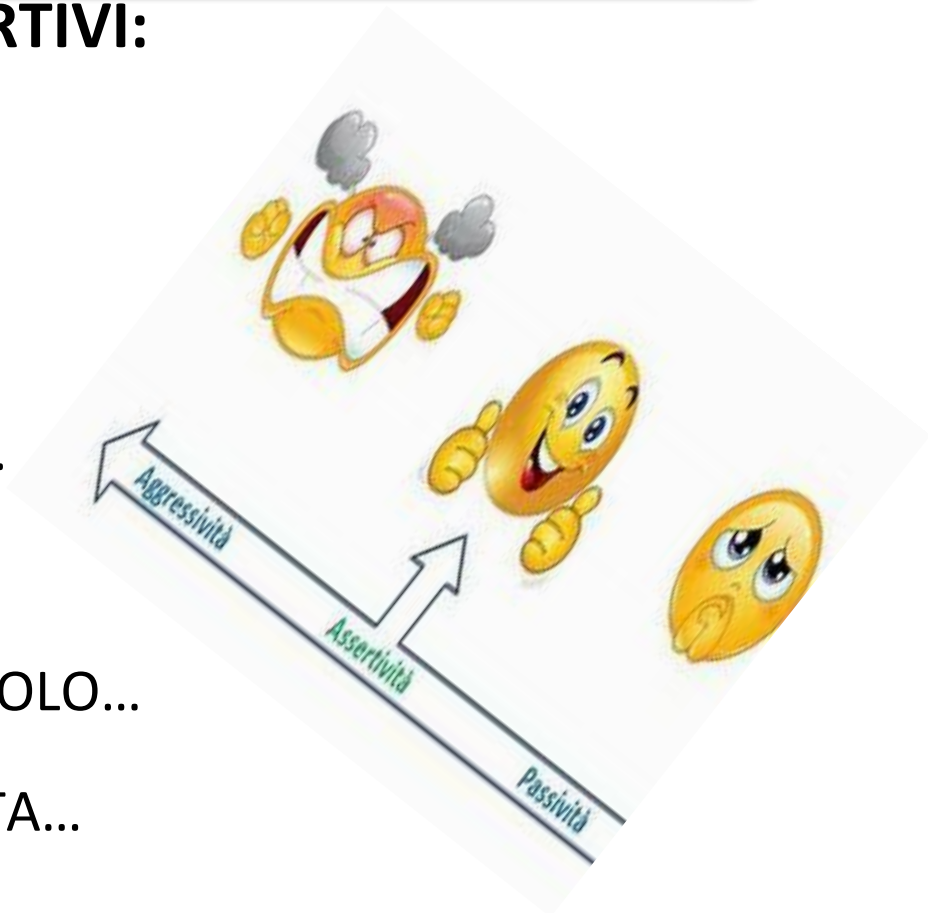
Passività è Non chiedere Aiuto
Essere riluttanti a disturbare le persone per chiedere favori

Passività è Sottomissione
Sottomettersi in presenza di una persona aggressiva

Passività è Scarsa Autostima
Preferire non esporre le proprie idee

PROVIAMO AD ESSERE ASSERTIVI:

- GENERALIZZARE…
- SALTARE ALLE CONCLUSIONI…
- GIUDICARE LA PERSONA…
- NON ASCOLTARE L'OPINIONE …
- TROVARE IL COLPEVOLE…
- FAR PREVALERE IL PROPRIO RUOLO…
- ESISTE UN SOLO PUNTO DI VISTA…
- FAR PREVALERE L'AUTORITA'…
- NON GRATIFICARE…



Ancora qualche Suggerimento di ascolto nella logica ASSERTIVA

- Ascoltare anche con gli occhi, osservare il **linguaggio non verbale**
- Manifestare interesse dando **segni di approvazione**
- Fare attenzione al **significato** dell'intera frase
- Non interrompere e **non saltare alle conclusioni**
- Non **pensare** alle possibili **risposte** per evitare distrazioni
- Parafrasare: **riformulare e sintetizzare** l'argomento trattato
- **Mettersi in discussione**
- **Spostare il discorso su stessi**

LA COMUNICAZIONE

Saper Coinvolgere…

- **Incentivare i contributi**
- **Far emergere (e ricomporre) i contrasti**
- **Non essere valutativi e moralistici**
- **Convincere, non imporre**
- **Non contrastare in modo diretto**
- **Umorismo, ironia**
- **Utilizzare esempi concreti e reali**
- **Far leva sugli aspetti positivi, evidenziare i vantaggi**
- **Valorizzare e diffondere le esperienze positive**
- **Prestare attenzione alla comunicazione non verbale**

ESERCITAZIONE:

TIZIO, UN COLLEGA, VANTA MOLTI ANNI DI ESPERIENZA NEL LAVORO, MA SPESSO HA COMPORTAMENTI «INSICURI».

IL SUO ATTEGGIAMENTO OLTRE AD ESPORLO A DEI RISCHI CONCRETI, DETERMINA COMPORTAMENTI NON CORRETTI ANCHE NEI COLLEGHI PIU' GIOVANI.
SIETE TESTIMONI DI UN EVENTO CHE AVREBBE POTUTO AVERE CONSEGUENZE NEGATIVE PER LA SUA SALUTE.

COME PREPOSTO E' INDISPENSABILE AFFRONTARE IL PROBLEMA E QUINDI PARLARE CON TIZIO.

QUALE SEQUENZA COMUNICATIVA USERESTE?