CLASSICO SCIENTIFICO LINGUISTICO SCIENZE UMANE

LICEO MEGARA





Ing. Salvatore Roggio

Perchè siamo qui?

IL LAVORATORE	IL DATORE DI LAVORO
art. 20, comma 2, lettera h), del DLGS 81/08, afferma che il lavoratore ha l'obbligo di "*h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro*" Sanzione: arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 657,60 euro [Art. 59, co. 1, lett. a)]	Il Dirigente Scolastico che non abbia ottemperato alla predetta disposizione è punito: "e) con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro"(art. 55, c. 4, lett. e). ------

Il D.Lgs. 81/08
Per la scuola rappresenta un importante provvedimento in quanto, per la prima volta, una legge nazionale la considera risorsa strategica per la promozione della cultura di salute e sicurezza sul lavoro.

Articolo 36 - Informazione ai lavoratori

Il datore di lavoro deve provvedere affinché ciascun lavoratore riceva un'informazione adeguata. Tale Informazione viene svolta secondo quanto indicato dall'art. 36 del D.Lgs. 81/2008 e non deve essere confusa con la formazione (art. 37)
Ma qual'è la differenza tra **informazione, formazione e addestramento?** E quali obblighi sono a capo del Datore di Lavoro in merito a questa **azione preventiva?**

Informazione ("sapere")
Trasmettere notizie e conoscenze relative ai rischi lavorativi, alle misure di prevenzione e protezione idonee a ridurre il rischio, agli obblighi derivanti dalle normative e dalle disposizioni aziendali inerenti la sicurezza.

Formazione ("saper fare" - "saper essere")
Fornire gli strumenti in termini di conoscenze e competenze ("saper fare") supportate da adeguati convincimenti e motivazioni ("saper essere"), per adottare procedure e comportamenti lavorativi conformi alla prevenzione e alla sicurezza.

Addestramento
Allenare, istruire, preparare attraverso azioni specifiche e personalizzate affiancati da personale competente ed esperto.

Informazione

Può essere intesa come la trasmissione di conoscenze da un soggetto ad un altro.

Il testo unico definisce l'informazione come il "*complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro*". Oggetto dell'informazione devono essere:

- i nominativi delle figure di sistema
- gli specifici rischi aziendali
- le procedure di primo soccorso
- le procedure antincendio
- etc.

Risulta evidente, quindi, che tale obbligo deve essere effettuato direttamente dal datore di lavoro (o da un suo delegato) ed essere progettato in base alla specifica azienda.

A differenza della formazione, non è necessario che l'informazione avvenga in aule, attraverso dispense, slide, etc. Ad esempio, per informare i lavoratori dei nominativi delle figure aziendali relative alla sicurezza (RLS, RSPP, ASPP, etc.), può essere sufficiente la consegna di un documento contenente le informazioni necessarie.

.

Formazione

È un processo complesso finalizzato all'acquisizione di competenze. Anche la norma ne riconosce il carattere di complessità: essa è definita come il "*processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori […] competenze finalizzate allo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi*."

Esistono diverse tipologie di argomenti che devono essere oggetto di formazione.

Gli adempienti obbligatori in materia di formazione sono definiti dall'art. 37 e possono essere ricondotti a quattro diverse aree:

1.Area formazione di base: tutti i lavoratori, suddivisi in base ai rischi delle diverse mansioni, devono essere adeguatamente formati all'atto di assunzione, trasferimento e cambio mansioni;

2.Area formazione delle figure di sistema: le figure individuate dall'impresa nel proprio organigramma in materia di sicurezza (dirigente, preposto, responsabile e addetto del servizio di prevenzione e protezione, addetto alla prevenzione incendi ed evacuazione, primo soccorso, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) dovranno ricevere una specifica formazione e, quando previsto, un aggiornamento, rispetto al ruolo ricoperto;

3.Area formazione rischi specifici: ogni lavoratore adibito a mansioni che comportino rischi specifici, deve essere adeguatamente formato e addestrato;

4.Area formazione macchine e attrezzature: i lavoratori che devono condurre macchine particolari (ad esempio movimento terra, gru, piattaforme di lavoro elevabili, etc.) devono ricevere un'apposita formazione.

Addestramento

È definito come "*complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro*".

Esso è caratterizzato per il carattere eminentemente pratico, finalizzato a trasmettere l'uso corretto di dispositivi quali attrezzature e macchine e deve necessariamente prevedere una fase esercitativa sugli specifici dispositivi (DPI, macchine, attrezzature, ecc.).

Articolo 37 .4 – obbligo formazione

Ai sensi del comma 4 dell'art. 37 la formazione e, ove previsto (dalla legge o dal documento di valutazione dei rischi), l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

- del trasferimento o cambiamento di mansioni;

- - della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti "deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi" (art. 27 c. 6 D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81), quali ad esempio, quelli risultanti dall'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, delle procedure e istruzioni operative.

D. LGS. 81/08 – Campo di applicazione

Articolo 3 - Campo di applicazione

1. Il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio.

4. Il presente decreto legislativo si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo

7. Nei confronti dei lavoratori a progetto di cui agli articoli ……..

8. Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio, ai sensi dell'articolo 70 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, il presente decreto legislativo e tutte le altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute si applicano con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

10. A tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico …….

Art. 4. Computo dei lavoratori

1. Ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale il presente decreto legislativo fa discendere particolari obblighi non sono computati:

a) i collaboratori familiari di cui all'articolo 230-bis del codice civile;

b) i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento;

(lettera così modificata dall'art. 4 del d.lgs. n. 106 del 2009)

c) gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le attrezzature munite di videoterminali;

d) i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;

e) i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali di tipo accessorio ai sensi degli articoli 70, e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, nonché prestazioni che esulano dal mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 74 del medesimo decreto.

f) i lavoratori di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del datore di lavoro committente;

g) i volontari, come definiti dalla legge 11 agosto 1991, n. 266, i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile e i volontari che effettuano il servizio civile;

h) i lavoratori utilizzati nei lavori socialmente utili di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;

i) i lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del codice civile, fatto salvo quanto previsto dalla successiva lettera l);

l) i collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409, primo comma, n. 3, del codice di procedura civile, nonché i lavoratori a progetto di cui agli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente;

l-bis) i lavoratori in prova.

(lettera aggiunta dall'art. 2 del d.lgs. n. 106 del 2009)

D. LGS. 81/08 – Le figure della sicurezza

DATORE DI LAVORO
DIRIGENTI
PREPOSTI



R.S.P.P.
MEDICO COMPETENTE

LAVORATORI
R.L.S.

Il datore di lavoro art. 2 comma 1 lett. b Dlgs 81/08

b) «datore di lavoro»: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

Per quanto riguarda la scuola, già il DM Pubblica Istruzione 292/96 chiarisce che il datore di lavoro è il dirigente scolastico

Tuttavia va detto che nella scuola, come in altre Pubbliche Amministrazioni, l'individuazione del datore di lavoro conserva tuttora profili di criticità infatti l'organizzazione ministeriale, pur individuando formalmente il dirigente scolastico come datore di lavoro, non gli garantisce né il potere di gestione né autonomi poteri di spesa. Gli organi collegiali (Collegio Docenti e Consiglio d'Istituto/di Circolo in particolare), intervengono nella gestione tecnica, finanziaria e amministrativa

Dirigente art. 2 comma 1 lett. d Dlgs 81/08

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

- **DSGA**: può essere individuato sia come **dirigente** (responsabile della direzione generale degli uffici amministrativi e di altro personale ausiliario) che come preposto (sovrintende il lavoro del personale amministrativo, sorveglia che il lavoro d'ufficio venga svolto secondo le procedure di sicurezza definite dal RSPP, si assicura che le postazioni di VDT siano rispondenti a quanto indicato dal RSPP e che non vengano modificate)
- **VICE PRESIDE**: è individuato come **dirigente** in quanto persona particolarmente qualificata, con autonomia gestionale e decisionale, con margini di discrezionalità e influenza sull'organizzazione del lavoro.
- **Responsabile di plesso (es. sezione annessa, sezione staccata, sezione serale)**

Preposto art. 2 comma 1 lett. e Dlgs 81/08

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

L'art. 299 del D.Lgs. 81/08 ("Esercizio di fatto di poteri direttivi") *principio di effettività*
Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b)[datore di lavoro], d) [dirigente] ed e) [preposto], gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti".

R.S.P.P. art. 2 comma 1 lett. f Dlgs 81/08

persona, in possesso delle capacità e dei requisiti professionali descritti nell'art. 32, designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi.

La nomina dell'RSPP è uno degli obblighi non delegabili del datore di lavoro

Medico Competente art. 2 comma 1 lett. h Dlgs 81/08

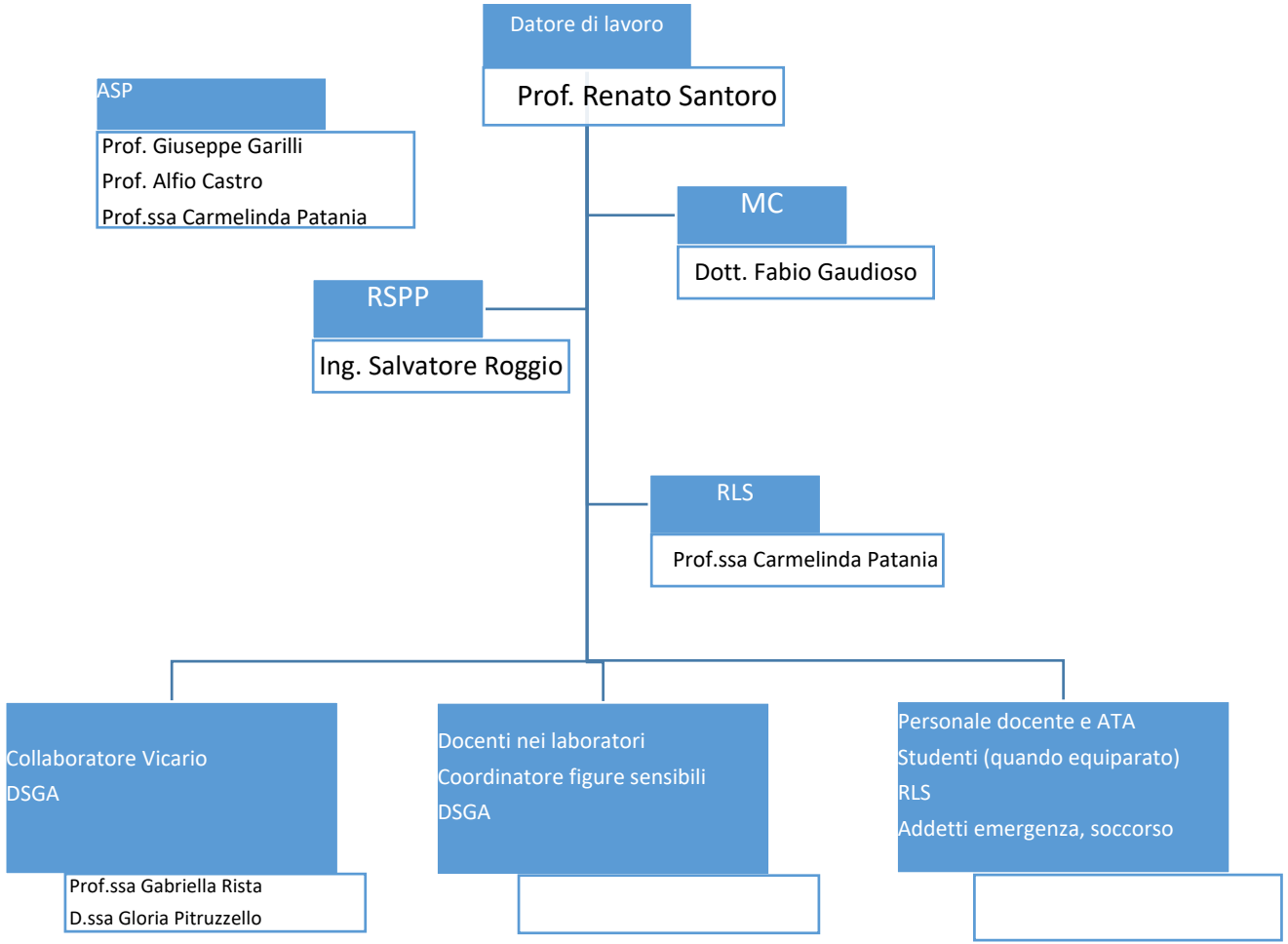
- medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto.

Il D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. affida al medico competente una duplice funzione: ***una di natura preventiva e collaborativa****, sia con il datore di lavoro sia con il servizio di prevenzione e protezione, consistente nello svolgimento dei compiti-obblighi di cui all'art. 25 (fra i quali quello di partecipare alla valutazione dei rischi), e l'altra finalizzata alla gestione dell'eventuale* ***sorveglianza sanitaria dei lavoratori****, il cui obbligo emerga appunto a seguito della valutazione dei rischi (art. 18).*

- *rischio chimico (collaboratori scolastici, insegnanti impiegati in attività tecnico pratiche, assistenti di laboratorio, studenti)*
- *rischio biologico (personale scolastico)*
- *rischio movimentazione carichi (collaboratori scolastici, personale della scuola dell'infanzia e insegnanti di sostegno)*
- *rischio videoterminali (personale di segreteria, insegnanti e studenti nelle ore di laboratorio)*
- *rischio rumore (insegnanti)*
- *rischio stress lavoro-correlato (numerosissimi gli studi che attestano l'esposizione delle cosiddette helping profession a fenomeni di usura psicofisica)*
- *rischio per le lavoratrici in stato di gravidanza*

Lavoratore art. 2 comma 1 lett. a Dlgs 81/08

persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito e' equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro*; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione*; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;


Datore di lavoro
Prof. Renato Santoro
ASP
Prof. Giuseppe Garilli
Prof. Alfio Castro
Prof.ssa Carmelinda Patania
MC
Dott. Fabio Gaudioso
RSPP
Ing. Salvatore Roggio
RLS
Prof.ssa Carmelinda Patania
Collaboratore Vicario
DSGA
Prof.ssa Gabriella Rista
D.ssa Gloria Pitruzzello
Docenti nei laboratori
Coordinatore figure sensibili
DSGA
Personale docente e ATA
Studenti (quando equiparato)
RLS
Addetti emergenza, soccorso

Il Datore di lavoro



È sanzionato penalmente

Obblighi del Datore di lavoro/Dirigente scolastico (D.Lgs. 81/08, art.18)

Nell'art. 18 del D.Lgs. 81/08 si trovano elencati puntualmente gli obblighi del datore di lavoro, altre prescrizioni cogenti in capo al dirigente scolastico sono contenute nel titolo I del decreto (*Principi comuni*).

Schematicamente possono essere indicati come segue:

1. costituire il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e nominarne il Responsabile (RSPP);
2. nominare, ove necessario, almeno un Addetto SPP;
3. nominare, ove previsto, il Medico competente (MC) ed assicurare l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
4. designare gli addetti alla gestione delle emergenze;
5. valutare tutti i rischi, individuando le misure di prevenzione e protezione idonee a eliminarli o ridurli, le procedure da mettere in atto per realizzare tali misure e i ruoli o le persone che devono provvedere a realizzare queste procedure;
6. contribuire alla valutazione dei rischi dovuti all'interferenza delle attività scolastiche con quelle delle ditte esterne chiamate a svolgere un lavoro in appalto all'interno della scuola
7. organizzare e gestire le situazioni d'emergenza;
8. effettuare almeno una riunione annuale di prevenzione e protezione (riunione periodica);
9. informare, formare ed addestrare tutti i lavoratori, gli allievi equiparati, I preposti e i dirigenti rispetto alle problematiche della salute e della sicurezza all'interno dell'istituto scolastico;
10. assicurare la formazione e l'aggiornamento delle figure interne pre- poste alla sicurezza e all'emergenza (RSPP, ASPP e figure sensibili), nonché del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Obblighi del Datore di lavoro/Dirigente scolastico (D.Lgs. 81/08, art.18)

Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente Decreto Legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione.
In tale caso gli obblighi previsti dal presente Decreto Legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

il dirigente, dopo aver segnalato le problematiche di competenza dell'Ente locale, in presenza di rischi importanti, deve in ogni caso intervenire anche sul piano organizzativo-procedurale, definendo nuove (auspicabilmente provvisorie) regole, introducendo specifici divieti, interdicendo l'utilizzo di particolari, e circoscritte, zone a rischio, ecc.

Interessante è l'integrazione all'art. 18 introdotta dal D.Lgs. 106/09 con il comma 3-bis, che impone ai datori di lavoro e ai dirigenti di vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi che fanno capo a tutte le figure previste dall'organigramma della sicurezza, ma anche ai soggetti esterni (installatori, fornitori e, nella fattispecie, Ente locale)

Obblighi del Datore di lavoro/Dirigente scolastico (D.Lgs. 81/08, art.18)

Ente locale	Dirigente scolastico
• Realizzazione di edifici conformi alle norme • Adeguamento alle norme degli edifici esistenti • Realizzazione o adeguamento degli impianti tecnici in conformità alle norme • Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria su strutture e impianti • Richiesta di CPI (parere Avvocatura Generale dello Stato del 13.12.10)	• Vigilanza sul mantenimento della conformità alla norma dell'edificio scolastico • Segnalazione tempestiva all'Ente locale di eventuali situazioni di rischio dovute a strutture o impianti • Interventi provvisori o migliorie (nei limiti delle disponibilità economiche dell'istituto)

Nota: per le scuole secondarie di secondo grado pubbliche, la competenza è delle rispettive amministrazioni provinciali, indipendentemente dalla proprietà dell'immobile (L. 23/96).

Sanzioni Penali

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

- *Art. 18, co. 1, lett. a), d) e z) prima parte: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.644,00 a 6.576,00 euro [Art. 55, co. 5, lett. d)]*
- *Art. 18, co. 1, lett. c), e), f) e q): arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro [Art. 55, co. 5, lett. c)]*
- *Art. 18, co. 1, lett. g)[26], n), p) seconda parte, s) e v): ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro [Art. 55, co. 5, lett. e)]*
- *Art. 18, co. 1, lett. o): arresto da due a quattro mesi o ammenda da 822,00 a 4.384,00 euro [Art. 55 co. 5 lett. a)]*

Sanzioni Amministrative

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

- *Art. 18, co. 1, lett. g-bis): sanzione amministrativa pecuniaria da 548,00 a 1.972.80 euro [Art. 55, co. 5 lett. h)]*
- *Art. 18, co. 1, lett. r), per gli infortuni superiori ai tre giorni: sanzione amministrativa pecuniaria da 1.096,00 a 4.932,00 euro [Art. 55, co. 5, lett. g)] esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 [Art. 55, co. 6)]*
- *Art. 18, co. 1, lett. r), per gli infortuni superiori ad un giorno: sanzione amministrativa pecuniaria da 548,00 a 1.972.80 euro [Art. 55, co. 5 lett. h)];*
- *Art. 18, co. 1, lett. aa): sanzione amministrativa pecuniaria da 54,80 a 328,80 euro [Art. 55, co. 5, lett. l)]*
- *Art. 18, co.1, lett. bb): sanzione amministrativa pecuniaria da 1.096,00 a 4.932,00 euro [Art. 55, co. 5, lett. g)]*
- *Art. 18, co. 2: sanzione amministrativa pecuniaria da 1.096,00 a 4.932,00 euro [Art. 55, co. 5, lett. g)]*

Delega di responsabilità

DELEGA ART. 16

- di funzioni
- di responsabilità
- per espletare determinati adempimenti

Il Datore di lavoro può incaricare, con delega, dirigenti, preposti, responsabile del servizio, tecnici, consulenti ad attuare gli obblighi previsti dalla normativa della sicurezza sul lavoro.

Art. 16.3 La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.
L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.

Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni….

Obblighi non delegabili

Il datore di lavoro non può delegare Art. 17:

- la valutazione dei rischi
- l' elaborazione del Documento di Valutazione
- la designazione del Responsabile del Servizio

Tutti gli altri adempimenti possono essere delegati

DELEGA

Art. 16

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;

b) che il delegato possegga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;

e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

DELEGA

INTERPELLO N. 7/2015 del 02/11/2015 - Istituto della delega di funzioni di cui all'art. 16 del d.lgs. n. 81/2008

Oggetto: art. 12, D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni integrazioni – risposta al quesito sull'istituto della delega di funzioni di cui all'art. 16 del d.lgs. n. 81/2008.

L'Unione Sindacale di Base dei Vigili del Fuoco ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Commissione in merito alla delega di funzioni. In particolare l'istante chiede di sapere "*se esiste l'obbligo di accettazione della delega da parte del soggetto delegato individuato dal Datore di lavoro e se il soggetto delegato può rifiutare tale delega.*"
Al riguardo va premesso che l'art. 16, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 prevede che "*la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:*

a) *che essa risulti da atto scritto recante data certa;*
b) *che il delegato possegga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*
c) *che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;*
d) *che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.*
e) ***che la delega sia accettata dal delegato per iscritto****.*

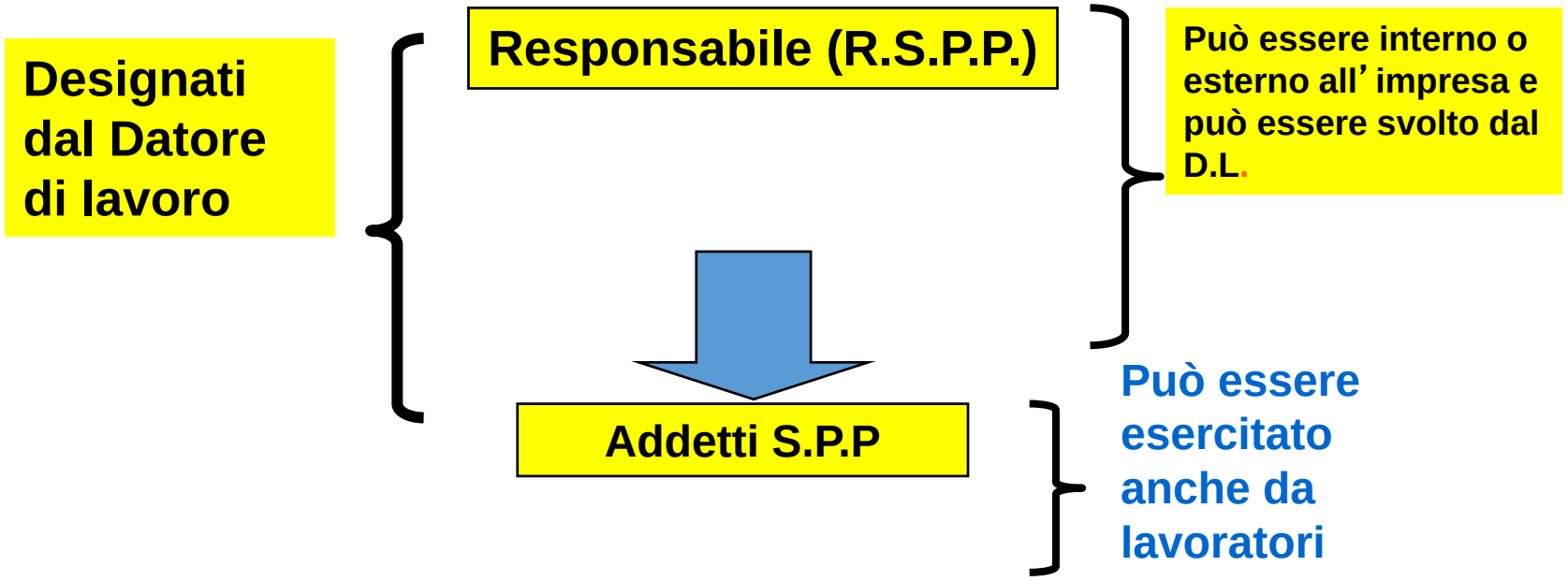
L'art. 16 del d.lgs. n. 81/2008 prevede, per il datore di lavoro, la possibilità di delegare i propri obblighi, ad eccezione della valutazione dei rischi e relativo documento e la designazione del RSPP, ad altro soggetto dotato dei requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate.
Perché la delega sia efficace è necessario che abbia ***tutte*** le caratteristiche previste dal citato articolo 16, quali la forma scritta, la certezza della data, il possesso da parte del delegato di tutti i gli elementi di professionalità ed esperienza richiesti dalla natura specifica delle funzioni delegate ed infine la possibilità da parte dello stesso delegato di disporre di tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni a lui delegate.
Tra le caratteristiche indicate nell'art. 16, comma 1, il legislatore ha espressamente previsto, alla lettera e) del decreto in parola, che la delega "***sia accettata dal delegato per iscritto***", elemento che la distingue dal conferimento di incarico, il che implica la possibilità di una non accettazione della stessa.

IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE



IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

L'insieme di persone, sistemi e mezzi interni o esterni all'Unità Produttiva finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda.



SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Compiti del S.P.P.(art. 33)

- Individuazione dei fattori di rischio
- Elaborazione misure preventive e protettive
- Elaborare misure di sicurezza
- Proporre programmi di formazione
- Partecipare alla Riunione Periodica
- Attuare l'informazione ai lavoratori

Il Datore di lavoro deve fornire al SPP tutti i dati e le informazioni sull'organizzazione aziendale, produzione, ecc… (art. 2 , c. 2).

- Il S.P.P. è di fatto il "consulente" del Datore di Lavoro per l'attuazione della sicurezza

Compiti e Responsabilità del RSPP

Di fatto sovraintende al Servizio e coordina tutte le attività inerenti alla sicurezza sul lavoro nell'ambito aziendale

- La figura non rientra nelle sanzioni previste dal Dlgs 81/08;
- l'R.S.P.P. aziendale può essere una persona interna o un consulente esterno
- il ruolo di RSPP può essere ricoperto dal Datore di Lavoro (*art. 34 – allegato 2*) ;

1. Aziende artigiane e industriali ……fino a 30 lavoratori.
2. Aziende agricole e zootecniche……fino a 30 lavoratori.
3. Aziende della pesca……fino a 20 lavoratori
4. *Altre aziende ……fino a 200 lavoratori*.

È sanzionato penalmente ?

RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

art. 33, comma 1 del D.Lgs. 81/08:

- **individuazione dei fattori di rischio**, alla **valutazione dei rischi** e all'**individuazione delle misure per la sicurezza** e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- ad **elaborare**, per quanto di competenza, **le misure preventive e protettive, nonché i sistemi di controllo di tali misure**;
- ad **elaborare le procedure di sicurezza** per le varie attività aziendali; a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- **partecipare alle consultazioni** in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35;
- **fornire ai lavoratori le informazioni** sui rischi per la salute e la sicurezza connessi all'azienda in generale, sulle procedure di primo soccorso, antincendio ed evacuazione, sui nominativi del RSPP degli addetti al SPP e del medico competente, sugli addetti al servizio di primo soccorso ed antincendio. Fornire inoltre a ciascun lavoratore adeguate informazioni sui rischi specifici dell'attività che svolge e sulle norme di sicurezza, nonché sulle disposizioni aziendali in materia; sui pericoli derivanti dall'uso di sostanze e preparati pericolosi, sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

D.Lgs. 81/08 non prevede specifiche sanzioni penali per l'RSPP: non vi è dunque uno specifico sistema di pene (per delitti: reclusione/multa; per contravvenzioni: arresto/ammenda) che vada a sanzionare il comportamento di un RSPP che non svolge adeguatamente il suo compito.
Il che non significa che il RSPP non possa incorrere in una responsabilità penale, anche per reati piuttosto gravi.
Il RSPP infatti risponde, **insieme** al datore di lavoro, per il verificarsi di un infortunio ogni qual volta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare" (Cass. Pen. Sez. IV 27.01.2011 n. 2814).

ADDETTO AL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

L'Addetto al Servizio

Deve possedere i medesimi requisiti del Responsabile del Servizio:

- Può essere designato da un delegato del Datore di Lavoro (es. Dirigente o RSPP);
- Attestato di frequenza al corso base;
- Verifica di apprendimento;
- All'interno di una azienda possono essere nominati anche consulenti esterni con la qualifica di Addetto.

MEDICO COMPETENTE

- **Chi è**
  - Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 (medicina del lavoro, igiene e preventiva)
- **Cosa fa'**
  - Collabora con il datore di lavoro e il RSPP per individuare le misure di prevenzione
  - Effettua la sorveglianza sanitaria (capo III, sez V);
  - Comunica al datore di lavoro e al lavoratore i giudizi di idoneità
  - Istituisce la cartella sanitaria e di rischio
  - Comunica nella riunione periodica gli esiti degli accertamenti
  - Visita gli ambienti di lavoro
  - Collabora per le attività di formazione ed informazione

- Può essere designato da un delegato del Datore di Lavoro (es. Dirigente o RSPP);

è sanzionato penalmente

MEDICO COMPETENTE

Il medico competente:

a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di «promozione della salute», secondo i principi della responsabilità sociale;

b) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;

c) istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente;

d) consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003, n. 196, e con salvaguardia del segreto professionale;

e) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima; l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto;

f) *(lettera soppressa dall'art. 15 del d.lgs. n. 106 del 2009)*

g) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione della attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

h) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;

i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;

l) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi;

la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;

m) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;

n) comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

MEDICO COMPETENTE

La sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente per i lavoratori della Scuola, normalmente comprende:

a) 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;

b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio.

c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;

e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;

e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore a sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Esempio di casi in cui si rende necessaria, nella scuola, la sorveglianza sanitaria:

1. l'utilizzo del **videoterminale per più di 20 ore settimanali** al netto delle interruzioni che non ne prevedono l'uso;
2. l'esposizione a **rumore e vibrazioni** per il personale che opera nei laboratori di meccanica e/o negli Istituti Agrari;
3. l'esposizione ad **agenti chimici pericolosi** che determinano un rischio non irrilevante per i docenti e tecnici che operano in laboratorio di chimica, meccanica, arte, restauro, azienda agraria, oreficeria, etc;
4. la **movimentazione manuale di carichi** per i collaboratori scolastici e docenti della Scuola dell'infanzia, l'assistente tecnico di meccanica, di saldatura, l'addetto all'azienda agraria in un Istituto agrario;
5. **rischio potenziale di tipo biologico** per gli insegnanti ed ausiliari degli asili nido, scuole dell'infanzia, scuole ove vi sia assistenza diretta ad alunni diversamente abili ivi compresi i rischi legati alla movimentazione degli alunni/assistiti;

MEDICO COMPETENTE

Art. 41.6 Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:
a) idoneità;
b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
c) inidoneità temporanea;
d) inidoneità permanente

Art. 42 Il datore di lavoro, ….. 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.

Sanzioni Penali	**Sanzioni per il medico competente** • *Art. 25, co. 1, lett. a): con riferimento alla valutazione dei rischi: arresto fino a tre mesi o ammenda da 438,40 a 1753,60 euro [Art. 58, co. 1, lett. c)]* • *Art. 25, co. 1, lett. b), c), g): arresto fino a due mesi o ammenda da 328,80 a 1.315,20 euro [Art. 58, co. 1, lett. b)]* • *Art. 25, co. 1, lett. d), e), primo periodo: arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 876,80 euro [Art. 58, co. 1, lett. a)]* • *Art. 25, co. 1, lett. l): arresto fino a tre mesi o ammenda da 438,40 a 1753,60 euro [Art. 58, co. 1, lett. c)]*
Sanzioni Amministrative	**Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente** • *Art. 25, co. 1, lett. e), secondo periodo: sanzione amministrativa pecuniaria da 548,00 a 1.972.80 euro [Art. 55, co. 5 lett. h)]*
	Sanzioni per il medico competente • *Art. 25, co. 1, lett. h), i): sanzione amministrativa pecuniaria da 657,60 a 2.192,00 euro [Art. 58, co. 1, lett. d)]*

IL PREPOSTO

- **Chi è**
  - è un lavoratore a cui spetta il compito di dirigere e sorvegliare altri lavoratori;

- **Cosa fa' (Art. 19)**

  a) 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;

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

  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 zona pericolosa;

  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;

  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;

  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;

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

È sanzionato penalmente art. 56

IL PREPOSTO

L'individuazione del preposto non richiede, obbligatoriamente, alcun atto formale da parte del datore di lavoro in quanto in base all'art. 299 vale il principio di effettività cioè il preposto è individuabile sulla base dei compiti concretamente svolti dal lavoratore (coordina, comanda, controlla altri soggetti, etc.).

Cass. Pen., Sez. III, 15 aprile 1993, per la quale "*In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, l'individuazione dei destinatari dell'obbligo di attivare le norme di sicurezza va fatta con riferimento alle mansioni disimpegnate in concreto e non alla qualificazione astratta rivestita*"

Cass. Pen., Sez.IV, 20 aprile 1989, n. 6025 per la quale: "*in tema di infortuni sul lavoro, la individuazione dei soggetti destinatari della relativa normativa deve essere operata sulla base dell'effettività e concretezza delle mansioni e dei ruoli svolti*".

Al di là di inquadramenti o mansionari formali, quindi, ai fini dell'individuazione delle responsabilità prevenzionistiche (oltre che delle responsabilità civili e/o penali in caso di infortunio di un lavoratore) prevale decisamente l'effettività della mansione svolta da un soggetto piuttosto che non la formalità dell'incarico a lui attribuito.

IL PREPOSTO

"***preposto di fatto***" è quel soggetto che pur non avendo un ruolo gerarchico di sovrintendenza nei confronti di altri lavoratori, sia solito impartire ordini non venendo sconfessato dai superiori gerarchici; secondo la Cassazione infatti, perché venga riconosciuta questa posizione di preposto di fatto, "*occorre sia che quel lavoratore sia solito dare direttive ed impartire ordini sia che quella preposizione di fatto sia nota e, soprattutto riconosciuta, obbedendo alle direttive e agli ordini, dai lavoratori sui quali viene esercitata*".

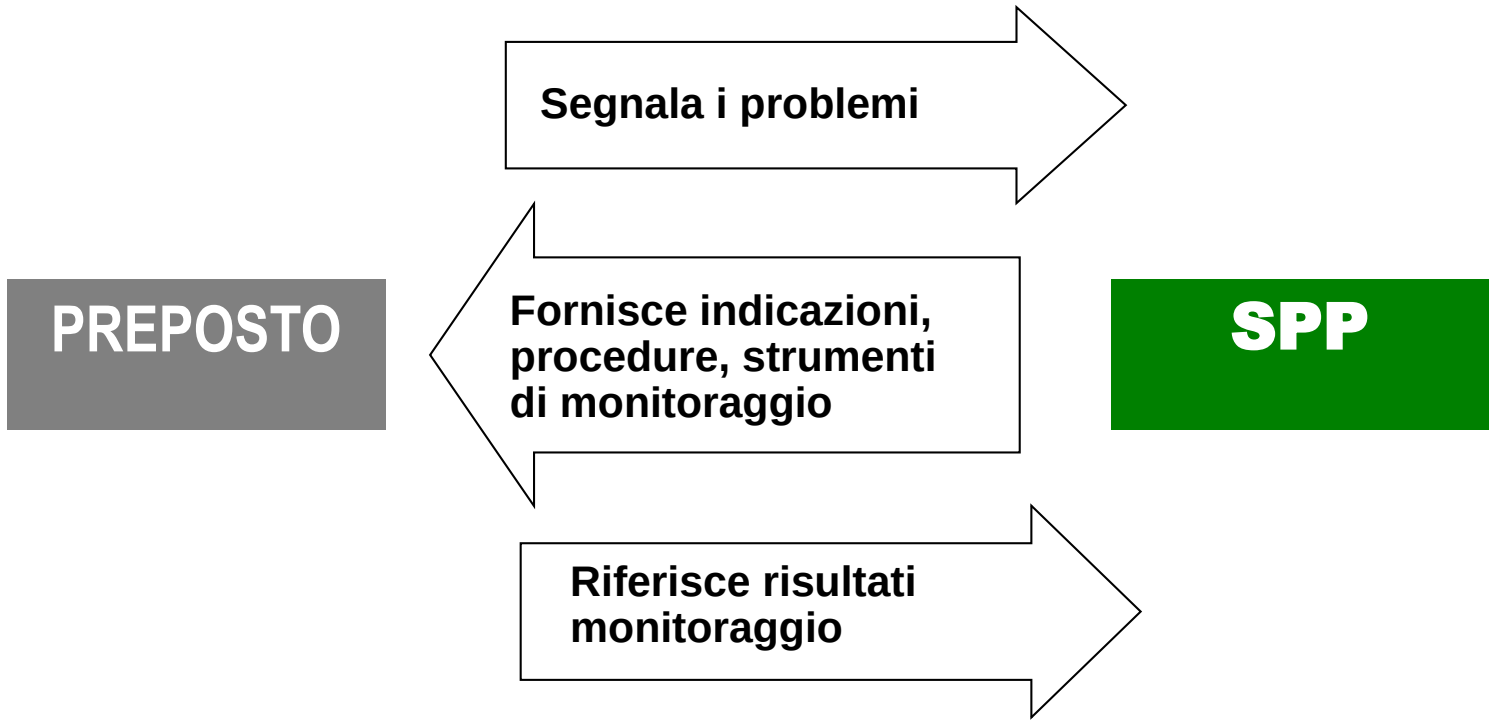
Il preposto che viene meno ai suoi obblighi è sanzionato **all'art. 56**

Con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, i preposti, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze, sono puniti:

a) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere a), c), e) ed f);

b) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere b), d) e g).

RUOLO DEL PREPOSTO



RLS



Il rapporto con i lavoratori

Il D. Lgs. 81/08 tende a sottolineare la partecipazione attiva dei lavoratori alla realizzazione di una più efficace tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

L' R.L.S. è una persona (ovvero delle persone), che viene eletta o designata per rappresentare i lavoratori sugli aspetti della salute e della sicurezza sul lavoro (artt. 37, 47, 50 Dlgs. 81/2008)

deve saper relazionare e interpretare i bisogni di sicurezza che i lavoratori e le lavoratrici hanno, ascoltando le loro obiezioni ed essere capace di trasmettere tutto ciò all'attenzione della direzione.

- In ambito scolastico il Rappresentante per la Sicurezza, non viene eletto ma designato dalla RSU;
- Viene data attuazione concreta a quanto indicato nello Statuto dei Lavoratori.

L'art. 47, comma 7, D.Lgs. 81/2008 individua tre classi di aziende per numero di dipendenti ognuna delle quali necessita di un numero minimo di RLS

1. Aziende o unità produttive fino a **200 dipendenti = 1 RLS**
2. Aziende o unità produttive **da 201 a 1000 dipendenti = 3 RLS**
3. Aziende o unità produttive **con più di 1000 dipendenti = 6 RLS**

Art.50 - Attribuzioni

RLS deve segnalare preventivamente al Datore di lavoro le visite che intende effettuare

Accede ai luoghi di lavoro

E' consultato preventivamente e tempestivamente sulla valutazione del rischio, individuazione, realizzazione e verifica della prevenzione in azienda

E' consultato sulla designazione e in merito all'organizzazione della formazione degli addetti ai servizi di prevenzione, antincendio, pronto soccorso, evacuazione,

Fa proposte in merito all' attività di prevenzione

promuove l' elaborazione, l' individuazione e l' attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute dei lavoratori



Avverte il RSPP sui rischi individuati nel corso delle attività

Riceve una formazione adeguata

Partecipa alla riunione periodica

Formula osservazioni in occasione di visite effettuate da organi di vigilanza
Riceve le informazioni dei servizi di vigilanza e può farvi ricorso

Riceve le informazioni e la documentazione aziendale (valutazione rischi, misure, sostanze e preparati, macchine, infortuni, malattie professionali)

IL LAVORATORE



Il lavoratore

I diritti dei lavoratori, seppur non raccolti in modo organico in un preciso articolo del Decreto, sono desumibili da una sua attenta lettura e considerando lo spirito e le finalità dell'intero corpo legislativo sui temi della salute e sicurezza sul lavoro. I più importanti tra questi diritti possono essere così riassunti:

- lavorare in un contesto ambientale favorevole, esente da rischi importanti per la salute e la sicurezza
- operare in un contesto organizzativo e gestionale attento al benessere fisico e psicologico dei singoli e dei gruppi
- essere informati, formati ed addestrati adeguatamente sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, in preciso riferimento alle peculiarità e caratteristiche proprie dell'istituzione scolastica d'appartenenza
- operare in un contesto organizzato per affrontare adeguatamente tutte le più probabili situazioni d'emergenza e per evitare gli infortuni e l'insorgenza di malattie professionali, anche attraverso l'uso di appositi dispositivi di protezione individuale e l'effettuazione della sorveglianza sanitaria sul personale esposto a rischi specifici
- poter contribuire al miglioramento del Sistema di gestione della sicurezza nell'istituto, anche attraverso il proprio rappresentante (RLS).

Va comunque osservato che gran parte degli stessi obblighi in capo ai lavoratori visti in precedenza può essere riletta in termini di diritti

Il lavoratore

DIRITTI

- Ha il diritto di avere garantita la propria salute e sicurezza

- Ha il diritto di eleggere il rappresentante dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza (RLS o RLST)

- Ha diritto alla formazione,informazione ed addestramento;

- Ha il diritto di abbandonare il proprio posto di lavoro in caso di pericolo

Il lavoratore

DOVERI (art. 20 D.Lgs. 81/08)

Ha il dovere di contribuire alla tutela della salute propria ed altrui

Ha il dovere di osservare le disposizioni ai fini della protezione individuale e collettiva

Ha il dovere di utilizzare correttamente attrezzature.

Ha il dovere di non rimuovere dispositivi di segnalazione, e segnalare deficienze di mezzi di protezione

Ha il dovere di non compiere di propria iniziativa operazioni che non gli competono

Ha il dovere di partecipare alla formazione

Ha il dovere di sottoporsi alle visite mediche

Tutti sanzionati penalmente

Sanzioni Penali	**Sanzioni per i lavoratori** • *Art. 20, co. 2, lett. b), c), d), e), f), g), h), i): arresto fino a un mese o ammenda da 219,20 a 657,60 euro [Art. 59, co. 1, lett. a)]*
Sanzioni Amministrative	**Sanzioni per i lavoratori** • *Art. 20 co. 3: sanzione amministrativa pecuniaria da 54,80 a 328,80 euro [Art. 59, co. 1, lett. b)]*
	Sanzioni per i lavoratori autonomi • *Art. 20 co. 3: sanzione amministrativa pecuniaria da 54,80 a 328,80 euro [Art. 60, co. 2]*

L'ALLIEVO lavoratore

L'art. 2 del D.Lgs. 81/08 ricorda espressamente che sono equiparati a lavoratori gli allievi degli istituti di istruzione nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali (VDT) limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alle strumentazioni o ai laboratori in questione

Equiparare o meno gli allievi a lavoratori non modifica sostanzialmente la situazione. Infatti, l'impegno della scuola a garantire degli spazi di studio adeguati sotto il profilo strutturale, impiantistico, delle attrezzature e degli arredi rimarrebbe immutato sia in un caso che nell'altro, l'impegno di informare e formare sui rischi tutti gli allievi sarebbe comunque lo stesso, l'obbligo degli insegnanti di vigilare sul rispetto delle regole e sui comportamenti a rischio rimarrebbe immutato, le regole alla base della copertura assicurativa INAIL sarebbero le stesse anche se gli allievi non fossero equiparati.

Criteri di equiparazione (Fonte INAIL)

Allievi delle scuole di ogni ordine e grado

- impiegati effettivamente in laboratori nell'uso di sostanze e attrezzature di lavoro oppure
- quando sono esposti a rischio chimico, fisico o biologico (se considerato nel DVR) anche in aula attrezzata oppure
- quando usano VDT (solo se attività curricolare svolta in aula di informatica)

L’ALLIEVO lavoratore

Non sono da equiparare a lavoratori (Fonte INAIL)

- gli allievi di ogni età durante le attività in palestra (in caso d’infortunio sono tuttavia coperti da assicurazione INAIL)
- gli allievi, pur presenti in laboratorio, se il docente esegue personalmente solo esercitazioni dimostrative
- gli allievi della scuola del I° ciclo d’istruzione occupati in attività creative all’interno di apposite aule attrezzate a questo scopo.

Ciononostante è giusto osservare che il dirigente scolastico ha comunque l’obbligo di effettuare la valutazione dei rischi riferiti anche alle palestre, alle aule attrezzate, e alle attività che vi si svolgono, e di definire i conseguenti interventi sia sul piano tecnico-organizzativo che su quello formativo-educativo

L’ALLIEVO in Alternanza Scuola lavoro

Per quanto riguarda gli eventi occorsi durante i periodi di apprendimento svolti nell’ambito del progetto di alternanza scuola lavoro mediante esperienze di lavoro, premesso che, ai sensi dell’art.1 del decreto legislativo 15 aprile 2005, n.77, i suddetti progetti non danno luogo alla costituzione di rapporti di lavoro, l’attività svolta dagli studenti, in tale ambito, è sostanzialmente assimilata a quella dei lavoratori presenti in azienda, in quanto sono esposti ai medesimi rischi lavorativi che incombono su tutti i soggetti presenti in quest’ultima.

Circolare INAIL 44/2016

Anche in tale ambito resta, quindi, escluso dalla tutela l’infortunio *in itinere* occorso nel normale tragitto di andata e ritorno dal luogo di abitazione alla sede della scuola presso cui lo studente è iscritto

Circolare INAIL 28/2013

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (DVR)

D.Lgs. 81/08, art. 28

- Relazione su **tutti i rischi**, precisando i criteri di valutazione
- Indicazioni delle **misure di prevenzione e protezione**, compresi i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)
- **Programma** delle misure per garantire il miglioramento nel tempo della sicurezza
- Individuazione delle **procedure** e dei **ruoli aziendali** (leggi scolastici) per l'attuazione delle misure
- Indicazione dell'**organigramma aziendale** (leggi scolastico) della sicurezza
- Individuazione delle mansioni che espongono a **rischi specifici**, che richiedono competenze ed esperienza specifiche

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (DVR)

D.Lgs. 81/08, art. 29: modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

A cura del **Dirigente Scolastico**, con la collaborazione del **RSPP** e del **MC**, previa consultazione del **RLS**

Aggiornamento in occasione di modifiche del **processo produttivo** o dell'**organizzazione del lavoro,** o in relazione al grado di **evoluzione della tecnica,** o a seguito di **infortuni significativi** o dei risultati della **sorveglianza sanitaria**

CRITERI E STRUMENTI

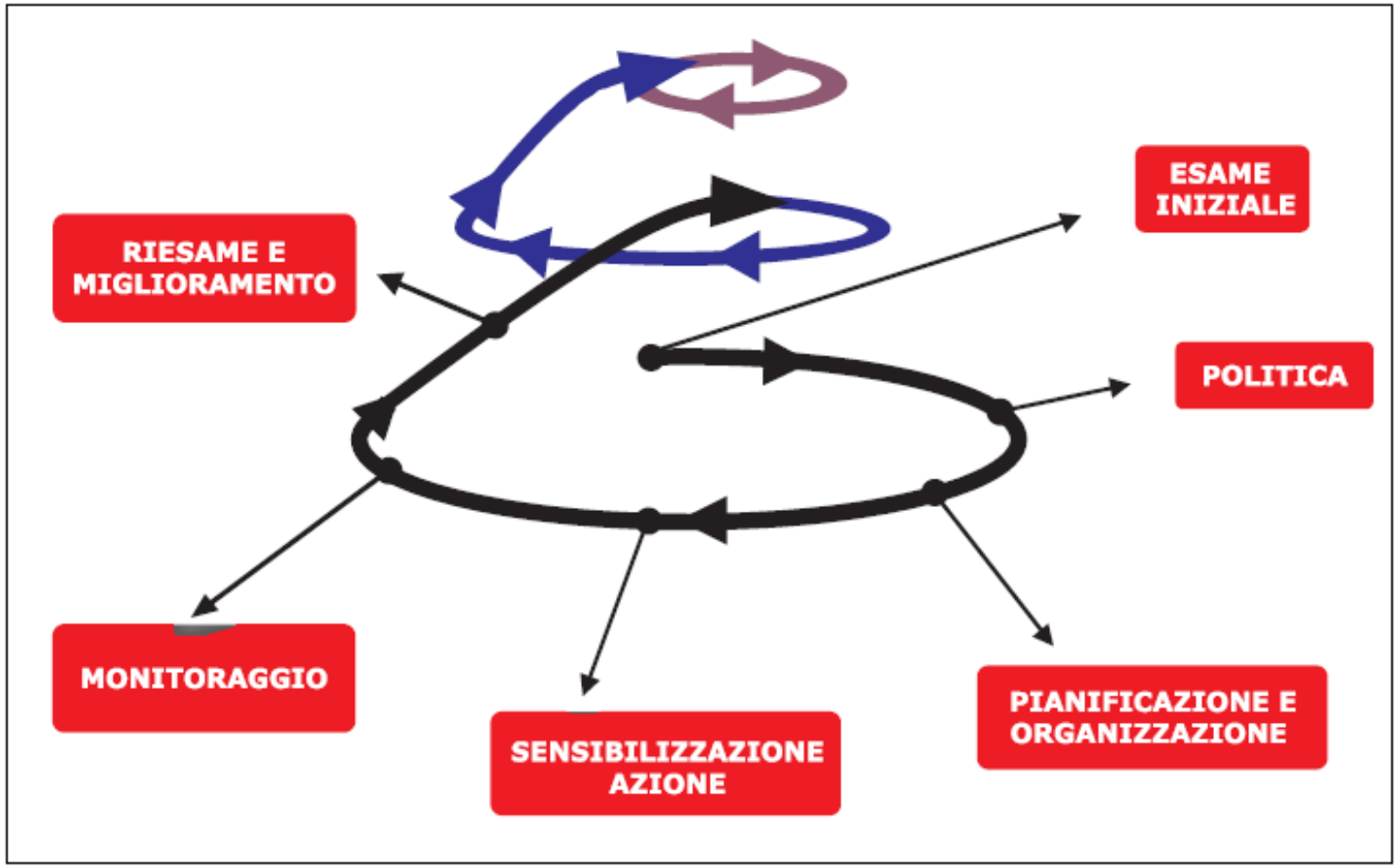
TECNICHE E STRUMENTI INFORMATIVI

- ✓ **misure strumentali** (rumore, polveri, solventi)
- ✓ registri acquisto o scarico
- ✓ **osservazione delle lavorazioni** (tempo di esposizione e numero di esposti, disponibilità e utilizzo di misure di protezione, comportamenti lavorativi)
- ✓ interviste ai lavoratori (percezione dei rischi)
- ✓ **registro infortuni e relazione sanitaria** (probabilità e gravità del danno)
- ✓ schede tecniche di sicurezza dei prodotti
- ✓ **manuale d'istruzione e d'uso di macchine ed impianti**

LA GESTIONE DELLA SICUREZZA

Definizione operativa di SGS:

L'insieme delle azioni (proceduralizzate o non) e delle persone in esse coinvolte, che hanno rispettivamente attinenza e ruolo con la realizzazione delle attività quotidiane sulla sicurezza, in conseguenza e coerenza con i contenuti e il dettato del DVR



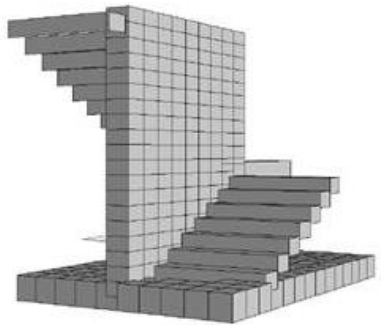
STRUTTURA SGS

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (DVR)

LA GESTIONE DELLA SICUREZZA – ESEMPIO CONCRETO

Un esempio

Scala esterna con gradini scivolosi



DVR

- valutazione del rischio
- individuazione delle misure atte a ridurlo (antisdrucciolo, asciugatura costante, informazione)
- individuazione dei tempi d'attuazione delle misure (subito)

SGS

- chi applica gli antisdrucciolo
- chi verifica (e quando) che gli antisdrucciolo siano in ordine
- chi (e quando) istruisce i collaboratori a tenere asciutti i gradini quando piove o nevica
- chi tiene asciutti i gradini quando piove o nevica
- chi (e quando) informa il personale e gli studenti del rischio
- chi verifica che ogni anno (almeno) venga riproposta l'informazione

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

CONCETTO DI RISCHIO, PROBABILITÀ E DANNO

Pericolo

Definizione di Pericolo
art. 2, lettera r, D.Lgs. 81/08
Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni.

Causa o origine di un danno o di una perdita potenziali. (UNI 11230 – Gestione del rischio)

Potenziale sorgente di danno (UNI EN ISO 12100-1)

Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore (sostanza, attrezzo, metodo di lavoro) avente la potenzialità di causare danni. (Orientamenti CEE riguardo alla valutazione dei rischi di lavoro)

Fonte di possibili lesioni o danni alla salute. Il termine pericolo è generalmente usato insieme ad altre parole che definiscono la sua origine o la natura della lesione o del danno alla salute previsti: pericolo di elettrocuzione, di schiacciamento, di intossicazione, ….(Norma Uni EN 292 parte I/1991 - ritirata)

Fonte o situazione potenzialmente dannosa in termini di lesioni o malattie, danni alle proprietà, all'ambiente di lavoro, all'ambiente circostante o una combinazione di questi. (OHSAS 18001, 3.4)

PERICOLO ≠ RISCHIO PERICOLO ≡ FATTORE DI RISCHIO

Il pericolo è una proprietà intrinseca (della situazione, oggetto, sostanza, ecc.) non legata a fattori esterni; è una situazione, oggetto, sostanza, etc. che per le sue proprietà o caratteristiche ha la capacità di causare un danno alle persone.

Danno

Qualunque conseguenza negativa derivante dal verificarsi dell'evento (UNI 11230 – Gestione del rischio)

Lesione fisica o danno alla salute (UNI EN ISO 12100-1)

Gravità delle conseguenze che si verificano al concretizzarsi del pericolo

La magnitudo delle conseguenze D può essere espressa come una funzione del numero di soggetti coinvolti in quel tipo di pericolo e del livello di danno ad essi provocato.

Rischio

Definizione di Rischio
art. 2, lettera s, D.Lgs. 81/08
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

Insieme della possibilità di un evento e delle sue conseguenze sugli obiettivi. (*UNI 11230 – Gestione del rischio*)

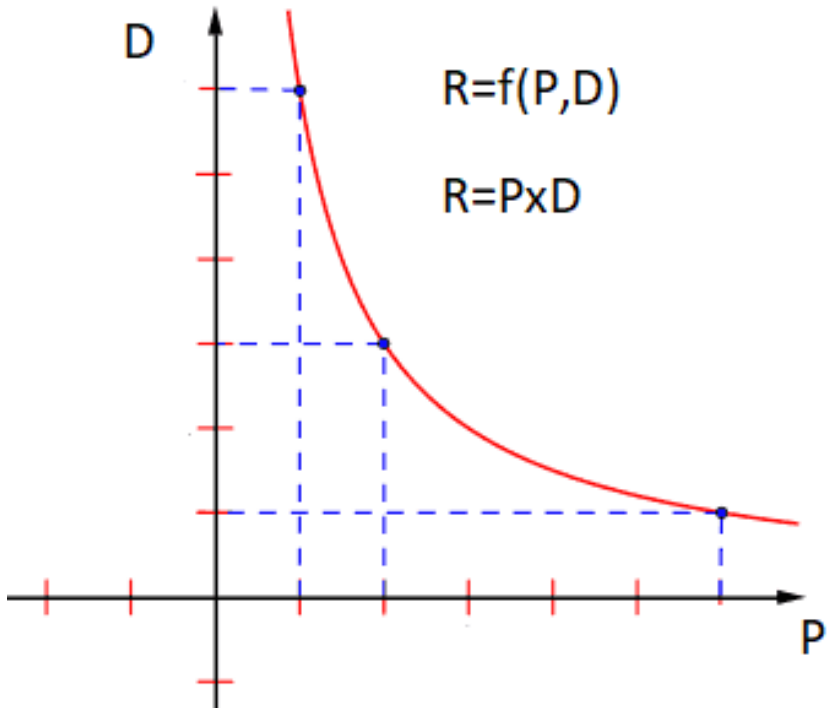
Combinazione della **probabilità** di accadimento di un danno e della gravità di quel danno. (*UNI EN ISO 12100-1*)

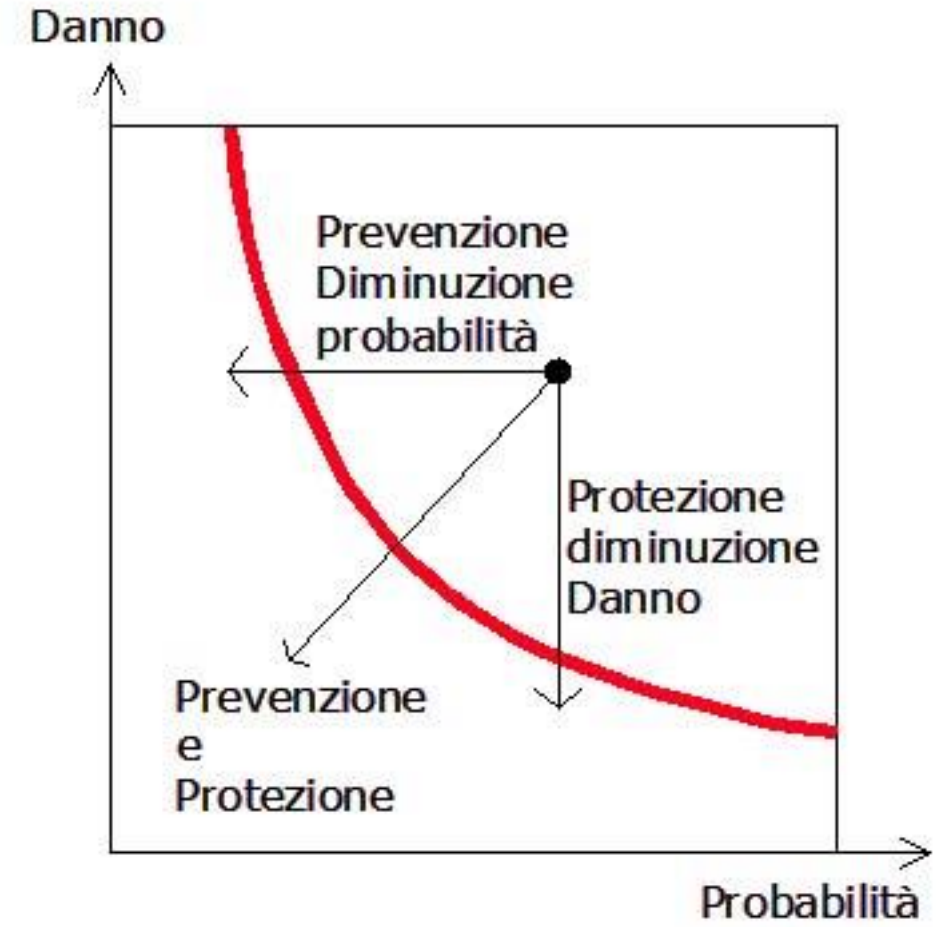
Probabilità che sia raggiunto il livello potenziale di danno.
(*Orientamenti CEE riguardo alla valutazione dei rischi di lavoro*)

Combinazione della probabilità e della conseguenza del verificarsi di uno specifico evento pericoloso. (*OHSAS 18001, 3.4*)

Il rischio è un **concetto probabilistico**, è la probabilità che accada un certo evento capace di causare un danno alle persone. La nozione di rischio implica l'esistenza di una sorgente di pericolo e delle possibilità che essa si trasformi in un danno.

COME MISURARE IL RISCHIO





ALTRE DEFINIZIONI DI RISCHIO

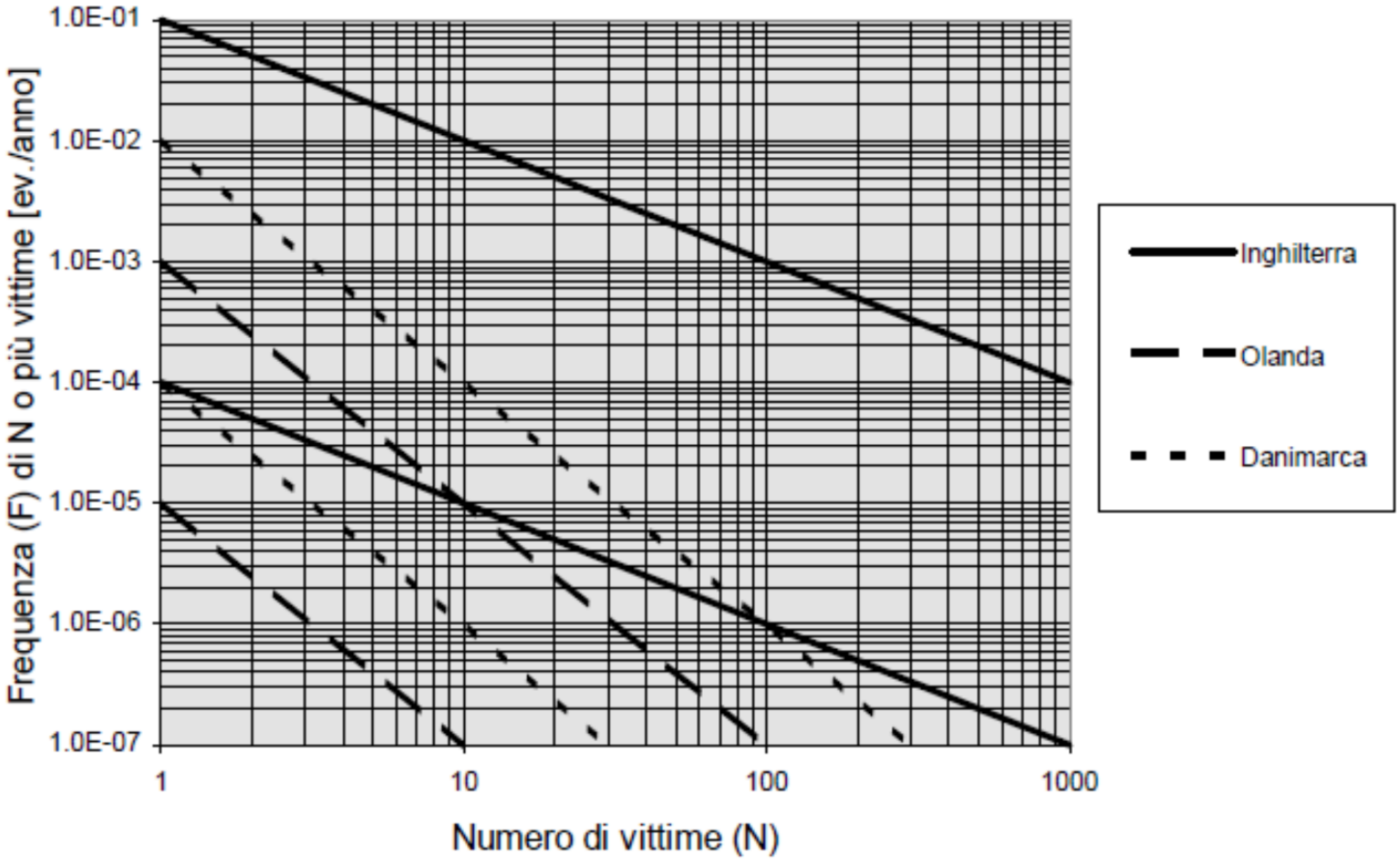
R=aP x bD

$R=P^a \times D^b$

R=P x V x E (protezione civile V=vulnerabilità Persone, Beni e Ambiente E=esposizione numero di unità Persone, case….)

$R=P_r$ [d>D; Δt] Evento sismico

SOGLIA DI ACCETTABILITA' DEL RISCHIO



Frequenza attesa superamento del sisma di riferimento					
		Vr	Pvr	Tr [anni]	Freq. [occ/anno]
				-Vr/(ln(1-Pvr))	Pvr/Tr
	SLO	100	81%	60	1,3E-02
SLE	SLD	100	63%	101	6,3E-03
	SLV	100	10%	949	1,1E-04
SLU	SLC	100	5%	1950	2,6E-05
		100	0,02	4950	4,0E-06

Valutazione del rischio. Matrici di rischio

OCCORRE RICORDARE E TENERE PRESENTE CHE

IL RISCHIO NON PUO' ESSERE RIDOTTO A ZERO.

Il RISCHIO è funzione del tempo di esposizione, della probabilità che si verifichi un evento dannoso e della gravità del danno

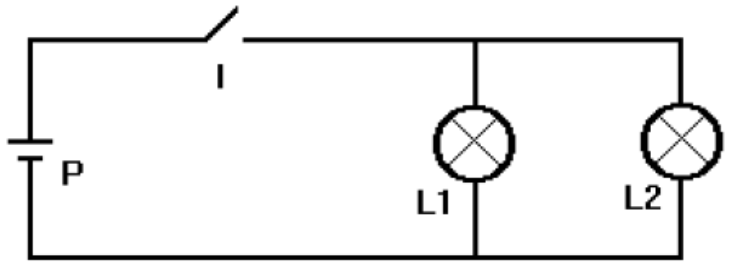
$$R = f (t , P, D,)$$

RIDURRE IL RISCHIO EQUIVALE A :

- **ridurre il tempo di esposizione** — **per t = 0 si ha R = 0**
- **ridurre la probabilità che un evento si verifichi** — **per P = 0 si ha R = 0**
- **ridurre la gravità delle conseguenze (del danno)** — **per D = 0 si ha R = 0**

ESEMPI0

legame che esiste tra leggi della probabilità e costruzione di un albero dei guasti.



Circuito costituito da:

•batteria (P),

•interruttore (I)

•due lampade (L1 e L2), collegate in parallelo

Con l'interruttore chiuso, le lampade funzionano entrambe.

L'evento che si vuole studiare è la mancanza totale di luce (Top Event)

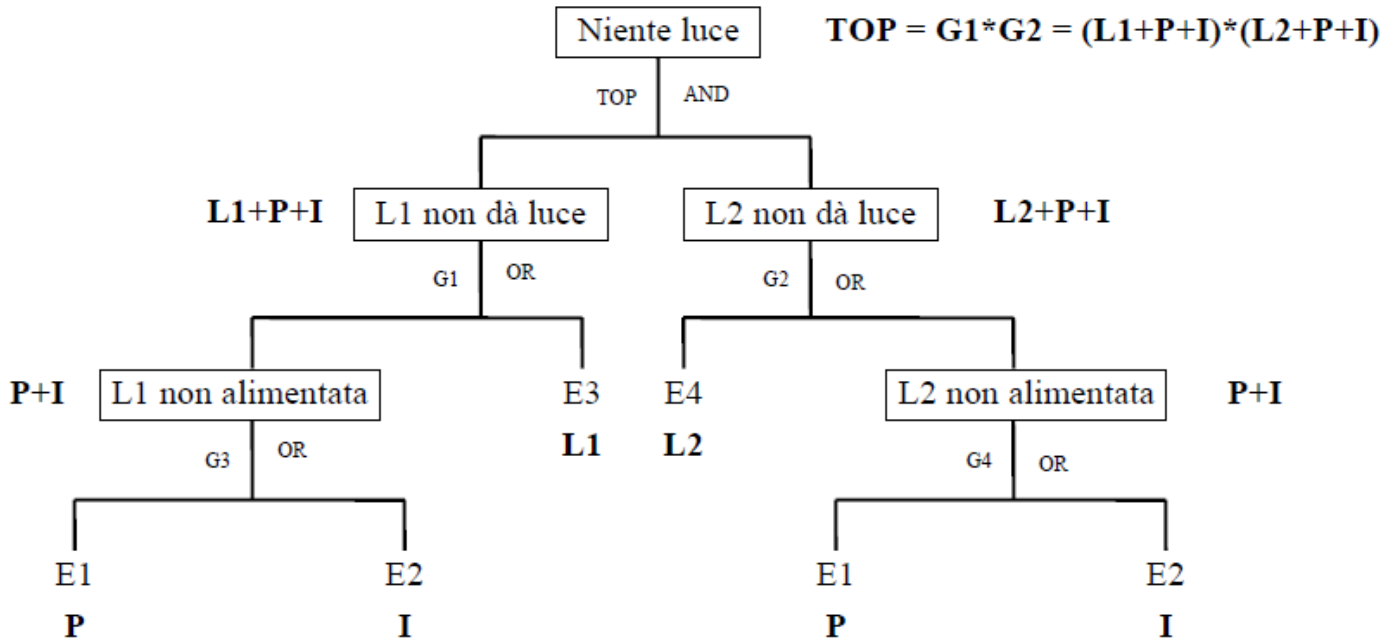
A parole, si può studiare il fenomeno come segue:

• Si ha mancanza totale di luce quando entrambe le lampadine sono spente (AND).

• Ciascuna delle due lampadine può essere spenta perché fulminata o perché non alimentata (OR).

• Ciascuna delle due lampadine può non essere alimentata perché la batteria è scarica o perché l'interruttore del circuito è aperto (OR).

Si veda ora l'albero costruito sulla base delle affermazioni precedenti:



- P è la probabilità associata alla batteria scarica es. 10% (esame dei casi accaduti)
- I è la probabilità associata all'interruttore aperto es. 5% (esame dei casi accaduti)
- L1 è la probabilità associata alla lampadina 1 fulminata 15% (esame dei casi accaduti)
- L2 è la probabilità associata alla lampadina 2 fulminata 15% (esame dei casi accaduti)

Quando due eventi sono in OR tra loro, la probabilità dell'evento risultante è dato dalla somma delle probabilità dei due singoli eventi;
quando due eventi sono in AND tra loro, la probabilità dell'evento risultante è il prodotto delle probabilità dei due singoli eventi.
TOP = 9%

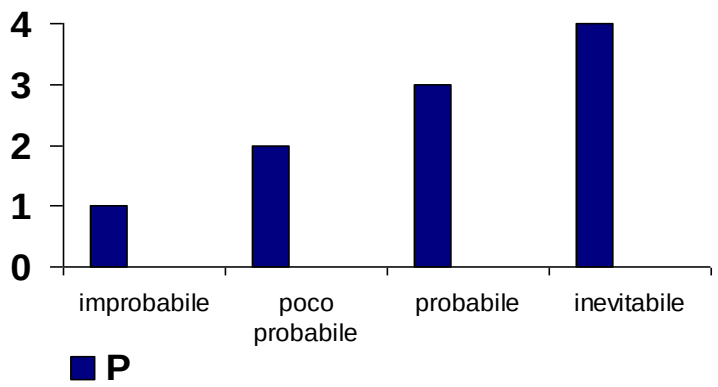
Valutazione del rischio. Matrici di rischio

Una tecnica comunemente utilizzata classifica il rischio mediante una matrice che correla l'entità del danno con la sua potenziale occorrenza.

A ciascun rischio identificato (inteso come fonte potenziale di pericolo) sono associati due valori numerici:

P = probabilità evento (o frequenza di accadimento)

D = entità del danno (o intensità della conseguenza)



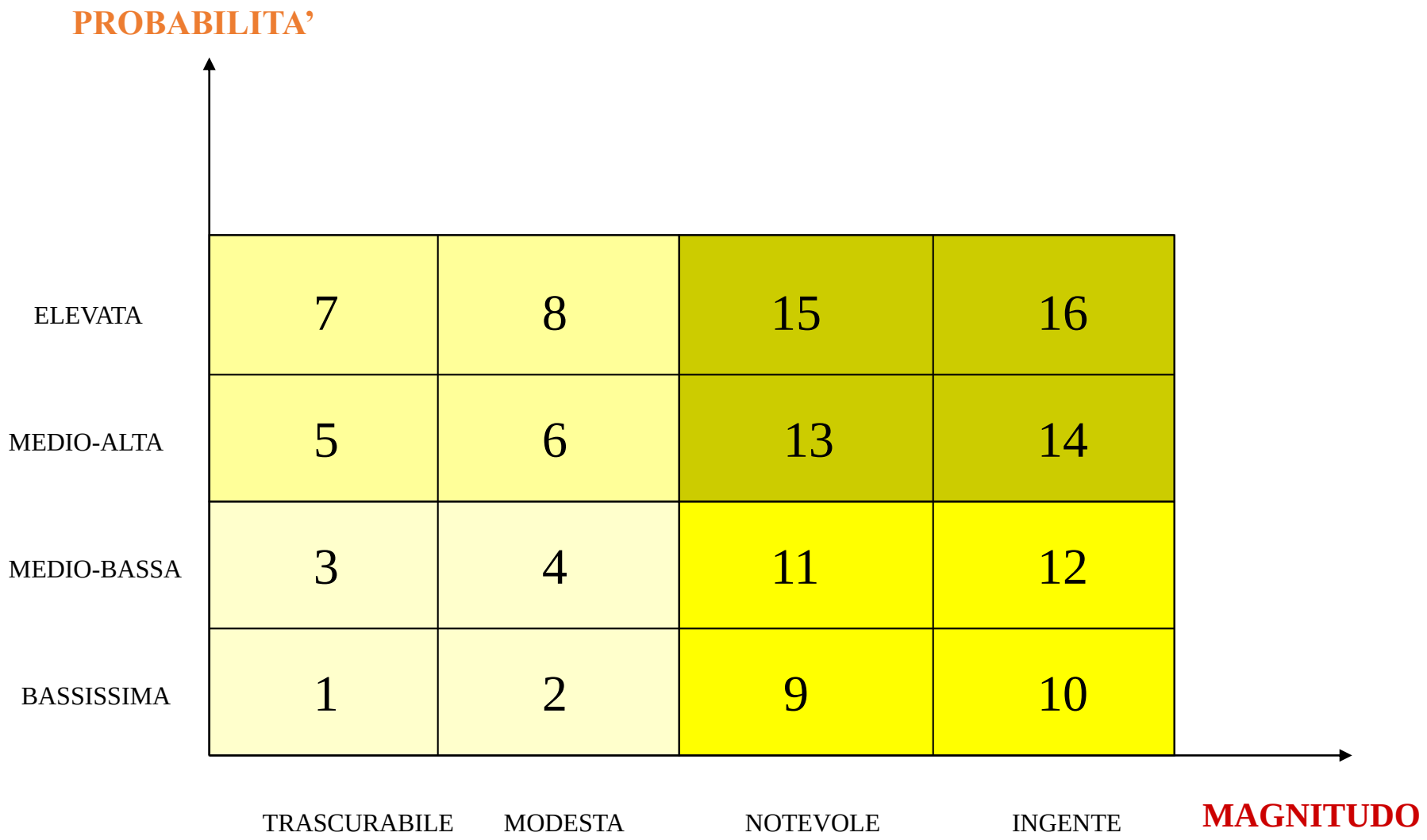


Pertanto viene individuato per ciascun fattore un: **INDICE DI RISCHIO R = P x D.**

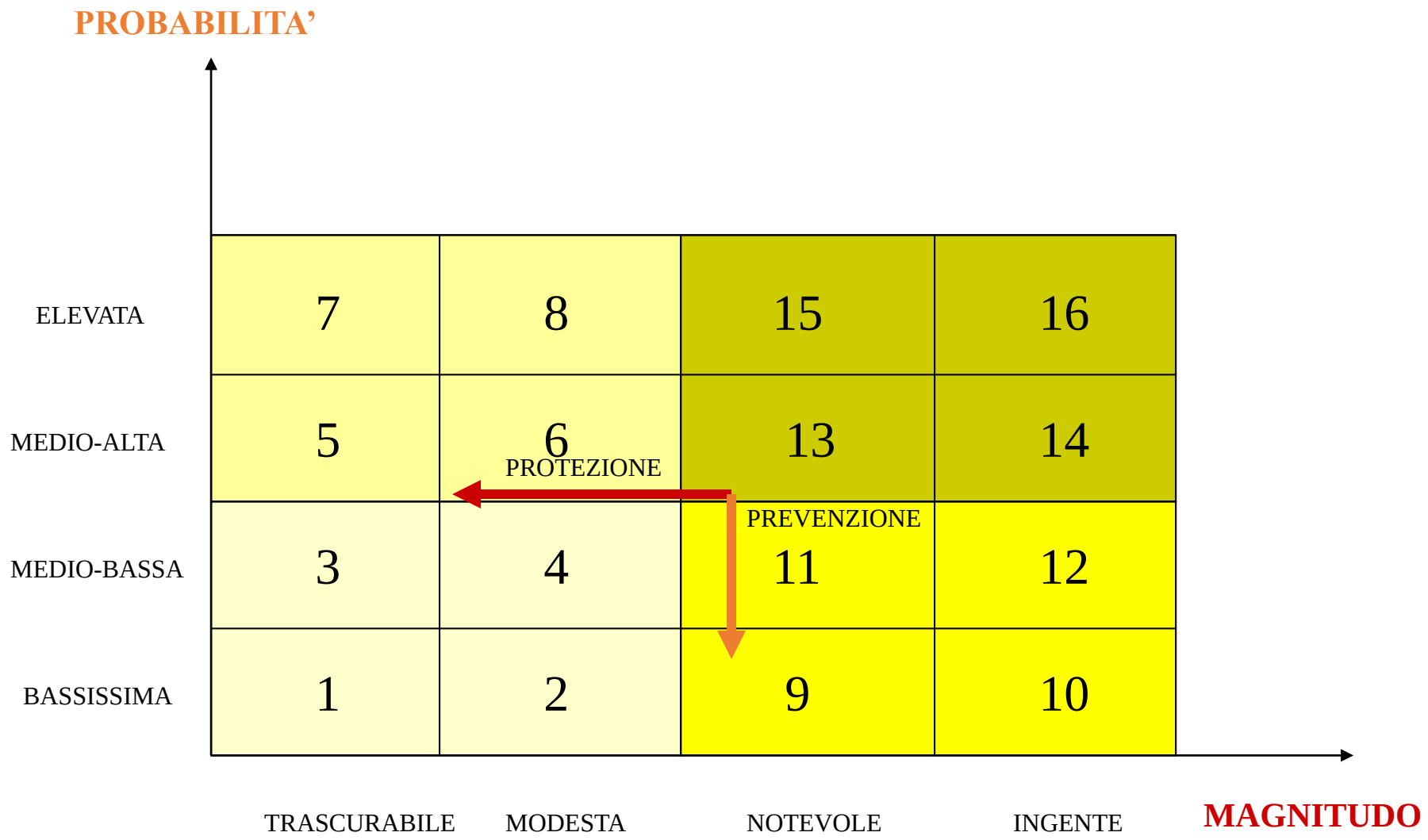
A ciascun INDICE DI RISCHIO deve corrispondere una specifica attività di controllo, verifica e/o interventi.

R = 1	indice di rischio basso
R = 2 - 3	indice di rischio medio
R = 4 - 8	indice di rischio alto
R > 9	indice di rischio molto alto

Valutazione del rischio. Matrici di rischio



Valutazione del rischio. Matrici di rischio



Valutazione del rischio.

PREVENZIONE

Diminuire la PROBABILITA' dell'EVENTO

PROTEZIONE

ATTIVA e/o PASSIVA

Diminuire la ENTITA' del DANNO

Il divieto di fumare è un intervento di prevenzione per il rischio incendi

Una cuffia è un intervento di protezione per il rischio rumore

Nella normativa la prevenzione ha priorità rispetto alla protezione

Valutazione del rischio.

SCALA DELLE PROBABILITA' "P"

fa riferimento a:

- **all'esistenza di una correlazione più o meno diretta tra la carenza riscontrata e il danno ipotizzato;**
- **all'esistenza di dati statistici noti a riguardo;**
- **al giudizio soggettivo di chi è direttamente coinvolto e che spesso costituisce l'unica fonte di tipo pseudostatistico disponibile**

SCALA DELLA GRAVITA' DEL DANNO "D"

Fa riferimento a:

- **competenze di tipo sanitario principalmente alla reversibilità o meno del danno**

Valutazione del rischio.

Scala delle probabilità dell'evento

ELEVATA

- ESISTE UNA **CORRELAZIONE DIRETTA** TRA MANCANZA RILEVATA ED IL DANNO IPOTIZZATO PER I LAVORATORI
- SI SONO **GIA VERIFICATI DANNI** PER LA STESSA MANCANZA RILEVATA, IN SUTUAZIONI OPERATIVE SIMILI
- IL VERIFICARSI DEL DANNO **NON PROVOCHEREBBE ALCUN STUPORE** TRA GLI OPERATORI

M.ALTA

- E' NOTO **QUALCHE EPISODIO** IN CUI ALLA MANCANZA HA FATTO SEGUITO UN DANNO
- IL VERIFICARSI DEL DANNO SUSCITEREBBE UNA **MODERATA SORPRESA**
- LA MANCANZA RILEVATA PUO' PROVOCARE DANNO SOLO IN CIRCOSTAZE SFORTUNATE

M.BASSA

- SONO NOTI SOLO **RARISSIMI EPISODI** GIA' VERIFICATI
- IL VERIFICARSI DEL DANNO SUSCITEREBBE **GRANDE SORPRESA**
- LA MANCANZA RILEVATA PUO' PROVOCARE UN DANNO SOLO IN CONCOMITANZA CON ALTRI EVENTI POCO PROBABILI INDIPENDENTI

BASSA

- **NON SONO NOTI EPISODI** GIA' VERIFICATI
- IL VERIFICARSI DEL DANNO SUSCITEREBBE **INCREDULITA'**

Valutazione del rischio.

Scala dell'entità del danno

INGENTE

- INFORTUNIO O EPISODIO DI ESPOSIZIONE CON EFFETTI LETALI O INVALIDITA' TOTALE
- ESPOSIZIONE CRONICA CON **EFFETTI LETALI** O TOTALMENTE INVALIDANTI

NOTEVOLE

- INFORTUNIO O EPISODIO DI ESPOSIZIONE ACUTA CON EFFETTI DI INVALIDITA' PARZIALE
- ESPOSIZIONE CRONICA CON **EFFETTI IRREVERSIBILI** O PARZIALMENTE INVALIDANTI

MODESTA

- INFORTUNIO O EPISODIO DI ESPOSIZIONE ACUTA CON INABILITA' REVERSIBILE
- ESPOSIZIONE CON **EFFETTI REVERSIBILI**

TRASCURABILE

- INFORTUNIO O EPISODIO DI ESPOSIZIONE CRONICA ACUTA CON INABILITA' RAPIDAMENTE REVERSIBILE
- ESPOSIZIONE CON EFFETTI **RAPIDAMENTE REVERSIBILI**

Documento Della Sicurezza

Art 28 comma 2

UN ULTERIORE OBBLIGO DERIVANTE DALLA VALUTAZIONE CONSISTE NEL **DOCUMENTARE I RISULTATI DELLA VALUTAZIONE** MEDIANTE LA STESURA DI UN DOCUMENTO.

Il documento può essere tenuto su supporto informatico e deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53, di **data certa o attestata** dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del **datore di lavoro nonché, ai soli fini della prova della data**, dalla sottoscrizione di:

RSPP,
RLS o RLST
Medico competente, ove nominato

Documento Della Sicurezza - Contenuti

Art 28 comma 2

-UNA RELAZIONE SULLA VALUTAZIONE DI TUTTI I RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DURANTE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA, NELLA QUALE SIANO SPECIFICATI I CRITERI ADOTTATI PER LA VALUTAZIONE STESSA.

-INDICAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E DI PROTEZIONE ATTUATE E DEI DPI ADOTTATI A SEGUITO DELLA VALUTAZIONE

- IL PROGRAMMA DELLE MISURE RITENUTE OPPORTUNE PER GARANTIRE IL MIGLIORAMENTO NEL TEMPO DEI LIVELLI DI SICUREZZA



Documento Della Sicurezza - Contenuti

Art 28 comma 2

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

- L'INDICAZIONE DEL NOMINATIVO DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE, DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA O DI QUELLO TERRITORIALE E DEL MEDICO COMPETENTE CHE HA PARTECIPATO ALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO;

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

Documento Della Sicurezza

Art 28 comma 2

La scelta dei **criteri di redazione del documento** è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di **semplicità, brevità e comprensibilità,** in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione

Art 28 comma 3bis

In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento **entro novanta giorni** dalla data di inizio della propria attività

Documento Della Sicurezza

-Il documento è custodito presso l'azienda o l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione

-Il documento non deve essere considerato come un lavoro definitivo ma esso deve essere rielaborato, aggiornato e rivisitato in occasione di modifiche di processo produttivo o dell'organizzazione significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori

-Il documento rappresenta quindi una cerniera tra lo stato di fatto rilevato all'interno all'azienda e la situazione migliorata da conseguire nel breve e medio periodo

STRESS DA LAVORO CORRELATO

Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.
Le richieste lavorative non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore.

L'individuo è capace di reagire alle pressioni a cui è sottoposto nel breve termine, questa risposta costituisce uno stress positivo.

Di fronte ad una esposizione prolungata a forti pressioni egli avverte grosse difficoltà di reazione.
Inizia ad instaurarsi un logorio progressivo stress negativo.

Lo stress non è una malattia, ma un'esposizione prolungata allo stress può causare problemi di salute



2.3	Compilare ciascuna delle schede sottostanti, inserendo per ogni domanda una 'x' sull'opzione desiderata		
		A - AREA AMBIENTE DI LAVORO	
		B - AREA CONTESTO DI LAVORO	
		C1 - AREA CONTENUTO DEL LAVORO - PERSONALE DOCENTE	
		C2 - CONTENUTO DEL LAVORO - PERSONALE AMM.VO	
		C3 - AREA CONTENUTO DEL LAVORO - PERSONALE AUSILIARIO	
		C4 - AREA CONTENUTO DEL LAVORO - PERSONALE TECNICO	

Sottoarea C4	Punteggio finale	Livello di rischio	Azioni da mettere in atto
Esclusa	≤ 70	Basso	Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) e l'intervento formativo ogni 2-3 aa.ss. e, a discrezione del DS (sentito il GV), effettuare eventuali interventi migliorativi nelle aree che dovessero essere comunque risultate negative
Inclusa	≤ 80		
Esclusa	>70 ≤ 140	Medio	Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni a.s., ripetere l'intervento formativo ogni 2-3 aa.ss. e realizzare interventi migliorativi nelle aree che hanno ottenuto un "punteggio parziale" ≥ 50% del massimo
Inclusa	>80 ≤ 155		
Esclusa	> 140	Alto	Ripetere l'intera indagine (griglia + check list) ogni a.s., somministrare il questionario soggettivo a tutto il personale (vedi il punto K), realizzare interventi migliorativi rispetto a tutti gli indicatori delle sezioni 2, 3 e 4 del questionario per cui è stato ottenuto un valore medio ≥ 2.0, ripetere l'intervento formativo ogni a.s. e definire azioni specifiche nei confronti di casi singoli noti (colloqui con il DS, sportelli d'ascolto, supporto di colleghi, ecc.)
Inclusa	> 155		

SCHEDA

DALLO STRESS LAVORATIVO AL BURN-OUT

Il termine Burn-out, nella sua accezione attuale, fu introdotto da Freudenberger (1974) per descrivere una particolare sindrome che sembrava caratterizzare i membri di staff che lavoravano in istituzioni socio-sanitarie.

Da allora, il costrutto del Burn-out sta ad indicare una condizione di **distress** lavorativo tipica delle attività che si caratterizzano per il mandato implicito di prestare aiuto (le ***helping professions* o *professioni d'aiuto***), soccorso, sostegno agli altri (insegnanti, educatori, medici, infermieri, assistenti sociali, psicologi, sacerdoti, ecc.), o comunque nelle quali la relazione tra i soggetti interessati presuppone un forte coinvolgimento personale, tale che le qualità individuali diventano predominanti rispetto alle competenze, alle conoscenze tecniche.

Il Burn-out, termine traducibile in italiano con ***bruciato, esaurito,scoppiato***, può essere visto come il crollo dell'operatore rispetto alle aspettative derivanti dall'attività professionale; indica il suo cedimento a livello fisiologico, psicologico e comportamentale.

Esso in pratica si manifesta quando il soggetto non riesce più a far fronte alle richieste, interne ed esterne, relative all'attività svolta, i livelli di stress diventano non più gestibili, il rendimento dell'individuo viene compromesso e le ripercussioni sulla qualità della prestazione appaiono evidenti.

L'insorgenza della sindrome del Burn-out si manifesta attraverso una serie di segni e sintomi variamente associati che, se identificati precocemente, consentono il riconoscimento del disagio lavorativo latente e la gestione del processo di logorio professionale attraverso idonee strategie.

MOBBING

La parola MOBBING è di origine anglosassone (“to mob” significa aggredire), ma il termine ha avuto larga diffusione a livello mondiale.

Con esso si intende riferirsi a fenomeni di violenze morali e psicologiche che possono verificarsi negli ambienti di lavoro, una serie di comportamenti adottati da colleghi o superiori e rivolti generalmente ad uno o più dipendenti che si traducono in sistematiche aggressioni premeditate e con finalità persecutorie miranti all’emarginazione e successivamente all’allontanamento, dal luogo di lavoro, del soggetto “mobbizzato” o vittima designata.

Quando tali vessazioni provengono da superiori (mobbing verticale), il fenomeno può essere ulteriormente aggravato dalla connivenza e complicità dei colleghi alleati con chi detiene il potere (mobbing orizzontale).

Nel caso in cui le due modalità si intreccino, la spirale di impotenza e disperazione da cui si sente travolto il soggetto è tale da diventare responsabile di situazioni di forte disagio, sofferenze mentali, psicosomatiche e sociali, fino ad evolvere in vere e proprie patologie

APPALTI

GESTIONE DEGLI APPALTI

Cosa dice la norma

D.Lgs. 81/08 - Art. 26
Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

il DS deve

Verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori che intende affidare loro (quindi quando è l'istituto stesso che chiama la ditta)

GESTIONE DEGLI APPALTI

Cosa dice la norma

D.Lgs. 81/08 - Art. 26
Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

il DS deve

Fornire alle imprese e ai lavoratori autonomi che vengono ad eseguire un lavoro in istituto dettagliate informazioni sui rischi esistenti negli ambienti in cui andranno a lavorare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in istituto

---

Cooperare con il datore di lavoro della ditta esterna per attuare le misure di prevenzione e protezione dai rischi prodotti dal lavoro della ditta esterna sulle attività dell'istituto

GESTIONE DEGLI APPALTI

Cosa dice la norma

D.Lgs. 81/08 - Art. 26
Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

il DS deve

Coordinarsi con il datore di lavoro della ditta esterna per effettuare gli interventi di prevenzione e protezione dai rischi prodotti dall'interferenza tra il lavoro della ditta esterna e le attività dell'istituto

---

Non è necessario invece che si preoccupi di cooperare e di coordinarsi con il datore di lavoro della ditta esterna per quanto attiene ai rischi propri del lavoro della ditta esterna stessa

GESTIONE DEGLI APPALTI

Un esempio concreto

Una ditta mandata dalla Provincia viene a cambiare tutti i vetri delle finestre di un'intera ala della scuola

N. 1

Bisogna intanto stabilire se è bene che la ditta riceva le informazioni sui rischi e sulle misure adottate dall'istituto ed eventualmente quali (quanto tempo dura il lavoro? in che periodo del giorno lavorano gli operai? in che ambienti lavorano? dove mettono le loro attrezzature? ecc.)

N. 2

In secondo luogo bisogna capire con la ditta quali rischi introduce questo lavoro nei confronti del personale scolastico, degli studenti e degli ospiti (movimentano lastre di vetro? tengono utensili in cima a scale o sui davanzali? producono scarti taglienti? lavorano dove normalmente si ricevono i genitori? ecc.)

N. 3

Infine bisogna capire con la ditta se le modalità con cui effettuerà il lavoro possono introdurre nuovi rischi in relazione alle modalità con cui si svolgono abitualmente le attività in istituto (movimentano a mano le lastre di vetro mentre i bidelli puliscono i pavimenti con l'acqua? o mentre i ragazzi escono dalle aule per la ricreazione? o durante il ricevimento generale dei genitori?)

Non è necessario invece occuparsi dei rischi propri del lavoro degli operai (si possono tagliare con un vetro rotto? possono cadere dalla scala? possono ferirsi con un cacciavite? ecc.)

Mentre è auspicabile che si chieda agli operai di non dare cattivo esempio ai ragazzi e al personale scolastico (usare i guanti, usare bene le scale, movimentare correttamente i carichi, ecc.)

GESTIONE DEGLI APPALTI

Cosa dice la norma

D.Lgs. 81/08 - Art. 26
Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

Il D.Lgs. 81/08 introduce l'obbligo del committente (nel nostro caso il DS) di promuovere la cooperazione ed il coordinamento con la ditta esterna mediante la stesura di uno specifico Documento di Valutazione dei Rischi che indichi le misure adottate per eliminare le interferenze tra le attività della scuola e quelle della ditta (DUVRI)

IL RISCHIO ELETTRICO



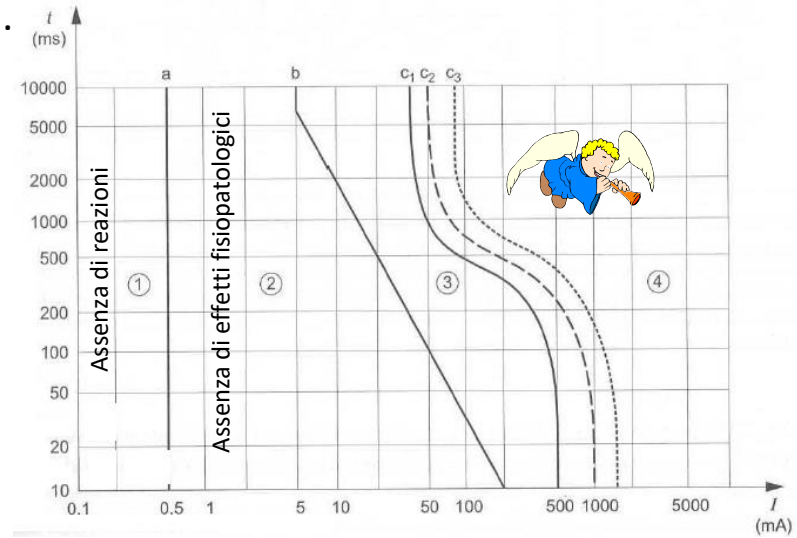
Che cos'è il rischio elettrico?

Il rischio elettrico deriva dagli effetti dannosi che la corrente elettrica può produrre all'uomo in modo diretto (quando il corpo umano è attraversato da corrente) o indiretto (ad es. incendio dovuto a causa elettrica).
Gli effetti dannosi della corrente elettrica possono verificarsi in seguito a:

zona (3): manifestazione di effetti fisiopatologici quali contrazioni muscolari, difficoltà respiratoria, aumento della pressione sanguigna, disturbi cardiaci senza innesco di fibrillazione ventricolare.
Gli effetti aumentano al crescere del valore di corrente e della sua durata

zona (4): possibile innesco della fibrillazione ventricolare, con probabilità crescente all'aumentare della corrente e della durata

curva c1: soglia di fibrillazione ventricolare (riferita al percorso della corrente che va dalla mano sinistra ai piedi);
curva c2: curva associata ad una probabilità di innesco della fibrillazione ventricolare pari al 5 %;
curva c3: curva associata ad una probabilità di innesco della fibrillazione ventricolare pari al 50 %;



Zone di pericolosità della corrente elettrica alternata

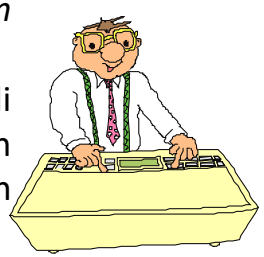
CONTATTO DIRETTO

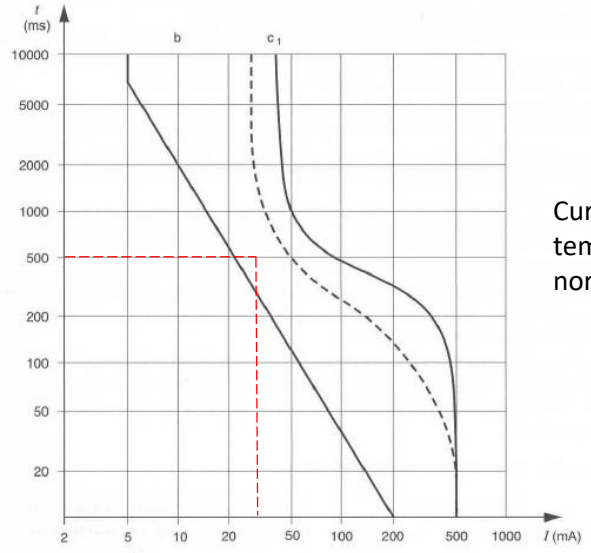
Contatto accidentale di una parte del corpo con elementi che nel normale funzionamento sono in tensione (es. barre elettrificate dei Quadri elettrici, conduttori elettrici, ecc.).



CONTATTO INDIRETTO

Contatto accidentale di una parte del corpo con parti di apparecchiatura che durante il normale funzionamento non è in tensione ma che si trova in tensione in seguito ad un malfunzionamento.
E' un fenomeno assai più insidioso del precedente, in quanto il passaggio di corrente elettrica attraverso il corpo umano, si realizza mediante un contatto con una parte metallica di una apparecchiatura che in normali condizioni non è in tensione ed è accessibile all'utilizzatore.
Tale situazione si verifica in caso di malfunzionamento/guasto di una apparecchiatura elettrica.





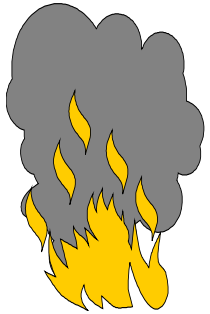
Curva di sicurezza corrente-tempo assunta in sede di normativa internazionale

IL RISCHIO ELETTRICO



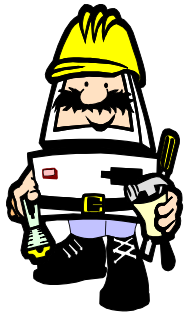
ARCO ELETTRICO

Fenomeno fisico di ionizzazione dell'aria con produzione di calore intenso, di gas tossici e raggi ultravioletti, che si innesca a seguito di corto circuito. E' un effetto tipico del corto circuito specialmente in impianti elettrici ad alto potenziale; è molto pericoloso in quanto provoca il raggiungimento di temperature elevatissime in grado di fondere anche materiali molto resistenti, con conseguente pericolo di innesco di incendio e produzione di gas tossici.



INCENDIO DI ORIGINE ELETTRICA

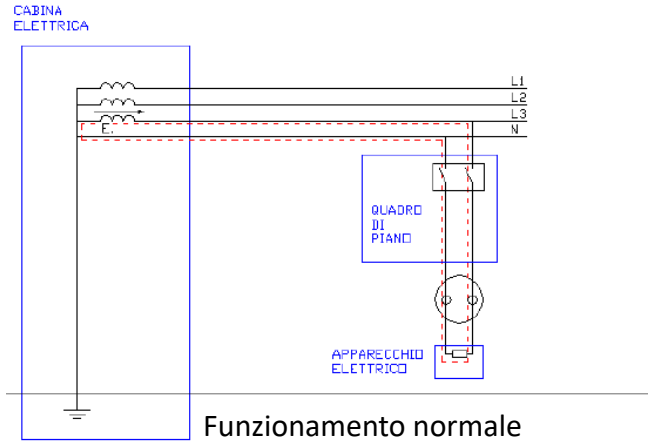
L'incendio è forse l'evento negativo più grave e più frequente legato all'impiego dell'energia elettrica. Tale fenomeno è associabile ad una o più delle seguenti cause:
cattiva realizzazione/progettazione degli impianti elettrici,
carente manutenzione degli stessi,
scorretto utilizzo di apparecchiature ad alimentazione elettrica (ad es. uso di prolunghe, spine multiple, ciabatte)
L'incendio si innesca in seguito ad un arco elettrico che scaturisce da corto circuiti oppure a causa di fenomeni di sovracorrenti (sovraccarichi) che possono innalzare la temperatura dei componenti elettrici sino a provocarne l'innesco



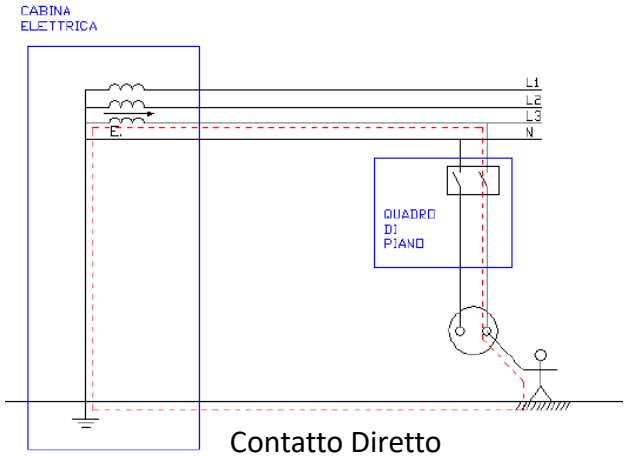
Come si possono prevenire gli incidenti dovuti all'elettricità ?

La prima precauzione da adottare **è far installare impianti elettrici a cura di personale abilitato** in modo da garantire conformità alle norme ed ai criteri di sicurezza.
La **protezione dai contatti diretti**, si attua attraverso la segregazione delle parti elettriche in tensione attraverso schermi isolanti (es. isolanti dei cavi) oppure attraverso distanziatori meccanici che impediscono l'avvicinamento alle parti in tensione.
La **protezione dai contatti indiretti**, si attua essenzialmente mediante accorgimenti impiantistici, come *la messa a terra* delle apparecchiature metalliche e la *protezione differenziale* costituita da particolari dispositivi (cosiddetti "salvavita") che interrompono le correnti di dispersione delle reti elettriche a valori molto bassi (ad es. 0.03 A.).

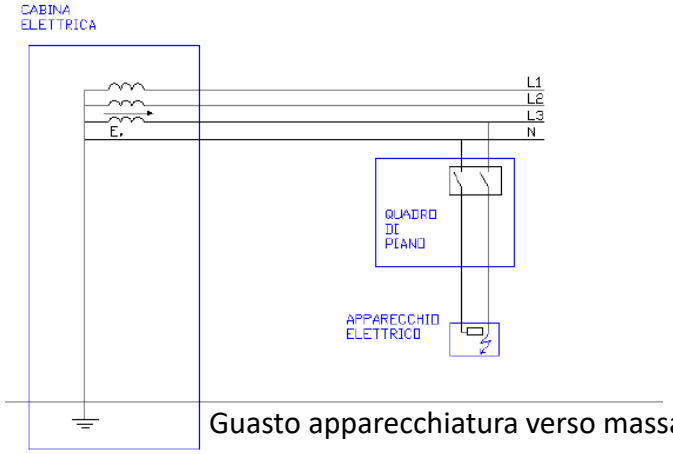
Un altro sistema di protezione da tali fenomeni, consiste nell'utilizzo esclusivo di apparecchiature elettriche definite a doppio isolamento, in cui l'involucro che racchiude la parte elettrica attiva, è costituito da due strati protettivi di cui quello esterno è sempre in materiale non conduttivo (isolante es. plastica).
Gli apparecchi a doppio isolamento sono individuabili dal simbolo rappresentato a lato (doppio quadrato) e **non devono essere collegati a terra**



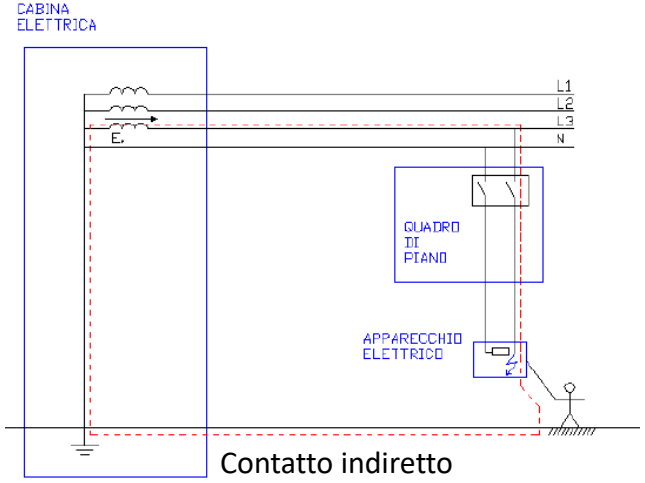
Funzionamento normale



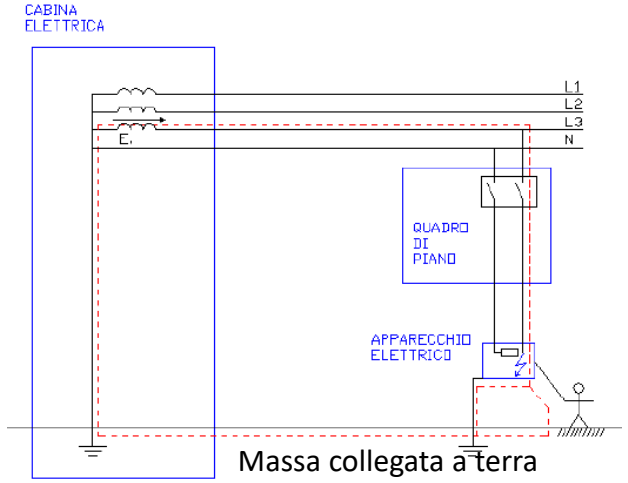
Contatto Diretto



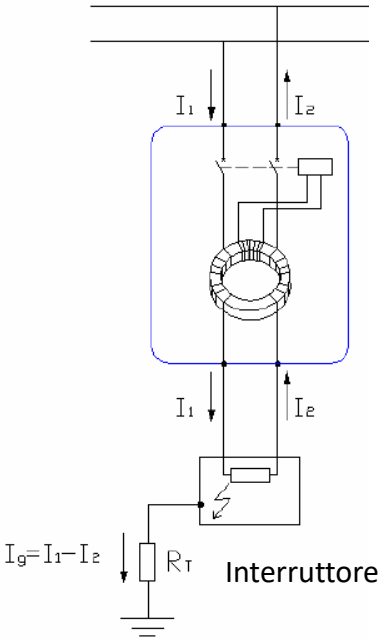
Guasto apparecchiatura verso massa



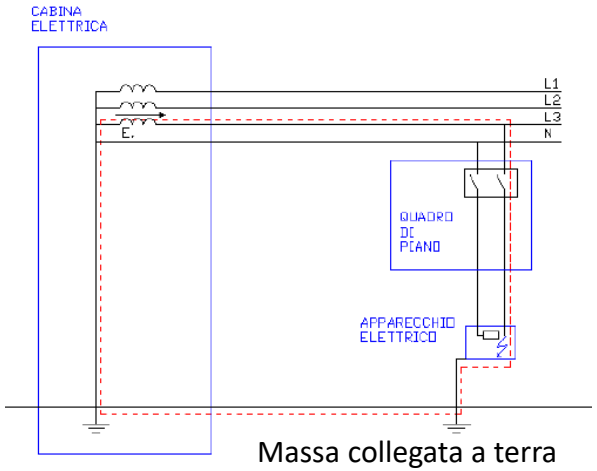
Contatto indiretto



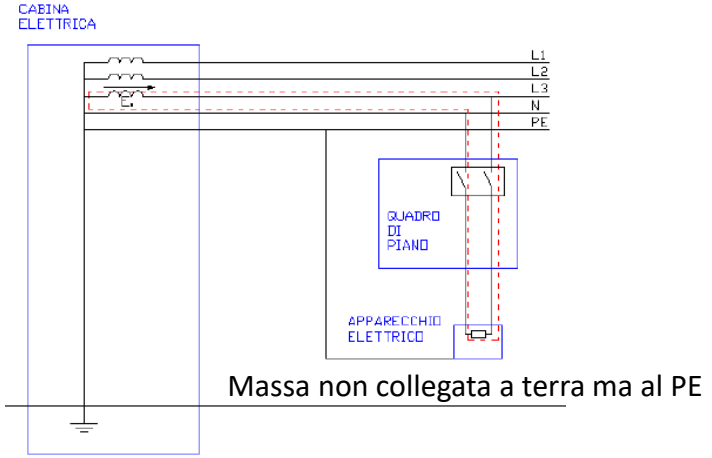
Massa collegata a terra



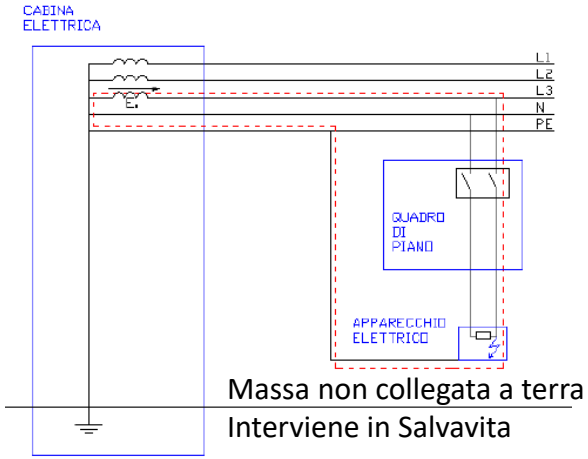
Interruttore differenziale - Salvavita



Massa collegata a terra
Interviene in Salvavita



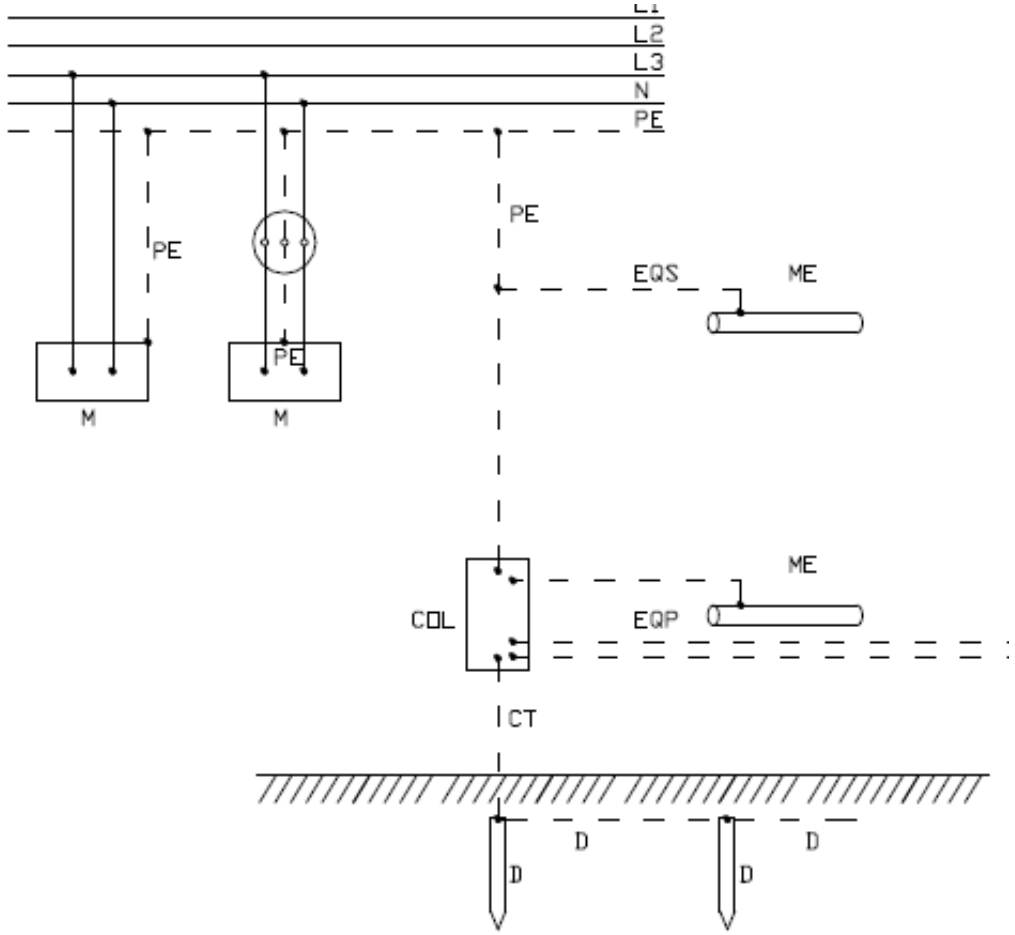
Massa non collegata a terra ma al PE



Massa non collegata a terra ma al PE
Interviene in Salvavita

ATTENZIONE In caso di c.to c.to non interviene l'interruttore differenziale

IMPIANTO DI TERRA



PE: conduttore di protezione
M: massa
ME: massa estranea
EQP: collegamento equipotenziale principale
EQS: collegamento equipotenziale supplementare
COL: collettore
CT: conduttore di terra
D: dispersore

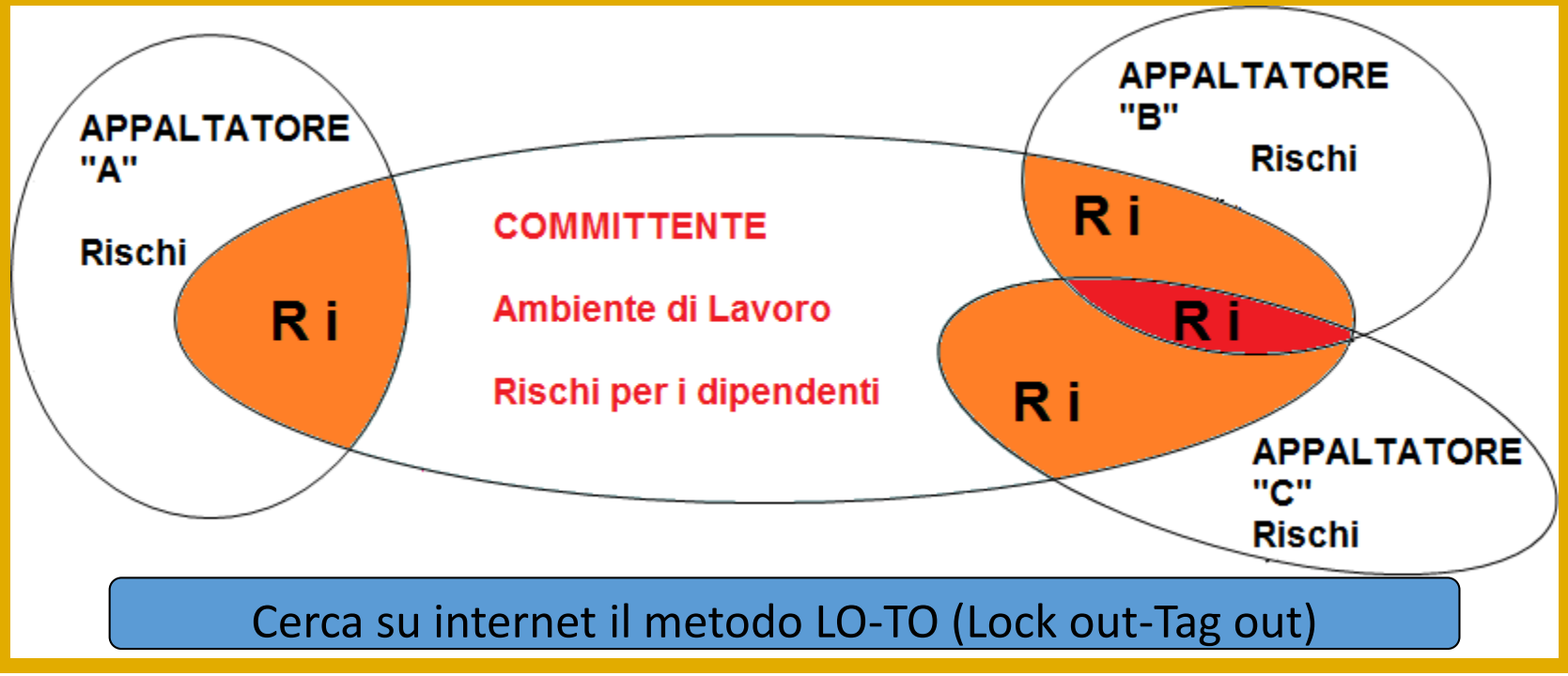
negli edifici, il conduttore di protezione, il conduttore di terra, il nodo principale di terra, devono essere connessi, mediante collegamento equipotenziale principale, alle tubazioni dell'acqua e del gas in ingresso all'edificio, alle parti strutturali metalliche dell'edificio, alle canalizzazioni di condizionamento e riscaldamento centralizzato e alle armature principali del cemento armato accessibili.

Per alcuni ambienti specifici, ad esempio nei bagni dotati di vasca o doccia, è richiesto un collegamento equipotenziale supplementare.

il DUVRI

documento unico della valutazione rischi d'interferenza

Il D.U.V.R.I. è lo strumento attraverso il quale il <u>COMMITTENTE</u> individua e valuta i rischi generati all'interno dei suoi ambienti dalla contemporanea esecuzione di lavori ad opera di <u>APPALTATORI</u>.



Cerca su internet il metodo LO-TO (Lock out-Tag out)

GESTIONE DEGLI APPALTI

Cosa dice la norma

D.Lgs. 81/08 - Art. 26
Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

Si definiscono "interferenti" tutti i rischi presenti nei luoghi di lavoro e NON causati da impianti, attrezzature o attività dell'azienda alla quale appartiene il lavoratore che li subisce (sono cioè i rischi incrociati)

Nell'esempio precedente sono:

- I rischi che la ditta che viene a cambiare i vetri introduce con il proprio lavoro, esponendo così il personale scolastico e gli allievi

- I rischi propri della scuola cui vengono esposti gli operai della ditta (la ditta cambia anche i vetri del laboratorio di Chimica?)

GESTIONE DEGLI APPALTI

Cosa dice la norma

D.Lgs. 81/08 - Art. 26
Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

Il DUVRI deve essere unico (da cui l'acronimo) per tutti gli appalti che comportano rischi tra loro interferenti (caso di più ditte che operano contemporaneamente nella scuola)

Il DUVRI deve essere completo e autonomo, cioè deve contenere tutte le informazioni necessarie, senza rimandare ad altri documenti (deve comprendere quindi anche i criteri utilizzati per la valutazione dei rischi)

GESTIONE DEGLI APPALTI

Cosa dice la norma

D.Lgs. 81/08 – Integrazioni e modifiche introdotte all'art. 26 dal D.Lgs. 106/09

Nel caso in cui il committente sia l'Ente proprietario dell'edificio (Comune o Provincia):

- **la stesura del DUVRI e' di competenza dell'Ente (sulla base di una ricognizione dei rischi standard relativi alla prestazione)**
- **il DS integra il DUVRI riferendolo a rischi specifici d'interferenza dei luoghi in cui si svolgerà l'opera**

GESTIONE DEGLI APPALTI

Cosa dice la norma

D.Lgs. 81/08 – Integrazioni e modifiche introdotte all'art. 26 dal D.Lgs. 106/09

L'obbligo di redigere il DUVRI non si applica a:

- ❑ servizi di natura intellettuale (consulenze, esperti esterni, ecc.)
- ❑ mere forniture di materiali o attrezzature (fornitori abituali, ditte di distribuzione di generi alimentari, ecc.)
- ❑ lavori o servizi di durata non superiore ai 2 giorni (salvo casi molto particolari)

GESTIONE DEGLI APPALTI

Cosa dice la norma

D.Lgs. 81/08 – Titolo IV – Cantieri temporanei o mobili e Allegato X

Per i lavori in appalto che rientrano nell'Allegato X del D.Lgs. 81/08, oltre all'obbligo di stesura del DUVRI valgono le norme contenute nel Titolo IV dello stesso decreto

- ❑ **figura del *Coordinatore per la progettazione* (art. 91)**
- ❑ **figura del *Coordinatore per l'esecuzione dei lavori* (art. 92)**
- ❑ **piano di sicurezza e coordinamento (art. 100)**

VIDEOTERMINALI art.172

LAVORATORE VIDEOTERMINALISTA:
Il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per **venti ore settimanali**, dedotte le previste interruzioni.

Il Datore di Lavoro, all'atto della valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, deve compiere un'analisi dei posti di lavoro di videoterminalisti al fine di determinare:

- **I rischi per la vista e per gli occhi;**
- **I problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale;**
- **Le condizioni ergonomiche e di igiene ambientale**

Il Datore di Lavoro deve individuare ed adottare apposite misure di prevenzione dei rischi:

- Indurre la sorveglianza sanitaria con visite preventive (prima dell'avviamento alla mansione) e periodiche (di norma ogni 5 anni);
- Fornire, a sue spese, i dispositivi speciali di correzione, qualora i risultati degli esami specialistici ne evidenzino la necessità;
- Organizzare le mansioni e i compiti lavorativi comportanti l'uso di videoterminali al fine di evitare il ripetersi e la monotonia delle operazioni;
- Programmare le interruzioni dell'attività lavorativa al videoterminale (almeno 15 minuti ogni 120) quando tale attività è svolta per almeno 4 ore consecutive;
- Elaborare ed attuare un piano specifico di formazione ed informazione per i lavoratori addetti ai videoterminali.

SORVEGLIANZA SANITARIA

(art. 176 D. Lgs. 81/2008)

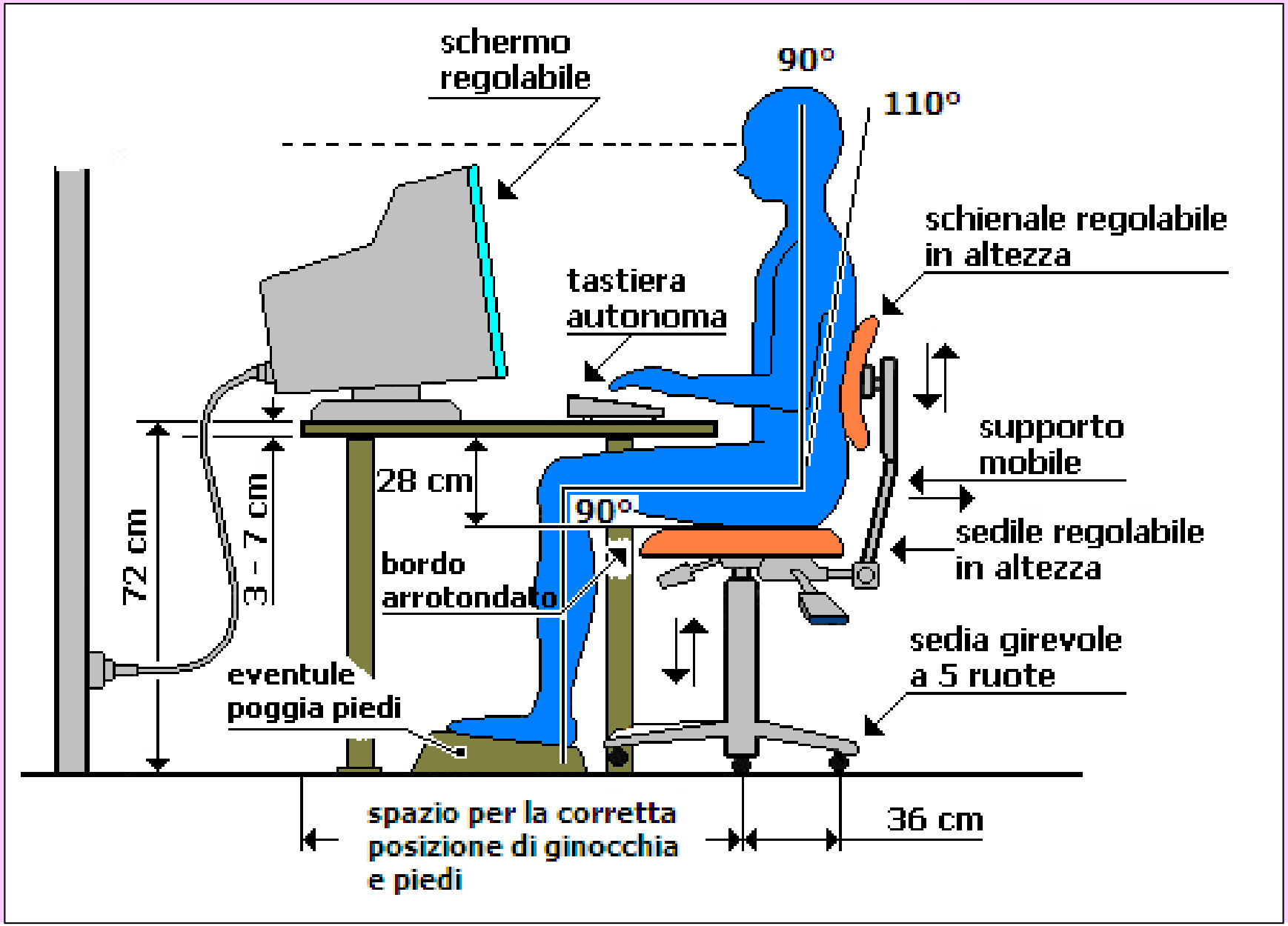
- I lavoratori sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria con particolare riferimento:

  a) ai rischi per la vista e per gli occhi;

  b) ai rischi per l'apparato muscolo-scheletrico

- la periodicità delle visite di controllo è biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni o limitazioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; quinquennale negli altri casi

Corretta postura videoterminalista:



LUOGHI DI LAVORO

(All. IV D. Lgs. 81/2008 Requisiti dei luoghi di lavoro)

MICROCLIMA

- Complesso dei parametri ambientali che condizionano lo scambio termico soggetto – ambiente e che determinano il cosiddetto benessere termico

LUOGHI DI LAVORO

(All. IV D. Lgs. 81/2008 Requisiti dei luoghi di lavoro)

MICROCLIMA

Temperatura

deve essere compresa tra: 18-24°C in inverno

 23-26°C in estate

Umidità relativa: campo di accettabilità tra il 40% e il 60%

Velocità dell'aria: non superiore a 0.1 m/s (si possono tollerare fino a 0.2 m/s)

RUMORE

(Titolo VIII Capo II D. Lgs. 81/2008)

- Livello di fondo ottimale nelle aule: 40 -50 dB(A)
- Obbligo di sorveglianza sanitaria se superiore 85dB (A)

LUOGHI DI LAVORO

(All. IV D. Lgs.81/2008 Requisiti dei luoghi di lavoro)

- I luoghi di lavoro devono disporre di sufficiente luce naturale…… e devono essere dotati di dispositivi che consentono un'illuminazione artificiale adeguata
- Valori illuminamento del compito visivo(tavolo,schermo, tastiera) per scrittura, elaborazione dati

500 lux

- Valori illuminamento delle aree immediatamente circostanti

300 lux

GESTIONE EMERGENZE

(art. 18 D.Lgs. 81/2008)

Il Datore di Lavoro deve

adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, ……. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti

Gestione Emergenze

(art. 43 ÷ 46 D. Lgs. 81/2008)

Il Datore di Lavoro deve

- classificare il rischio d'incendio (secondo D.M. 10/3/98)
- disporre e segnalare adeguatamente i dispositivi antincendio, le vie di fuga, i punti di raccolta in caso di evacuazione
- designare i lavoratori incaricati alla gestione delle emergenze
- redigere il Piano di Emergenza Interno

PRESCRIZIONI GENERALI PER I CARTELLI SEGNALETICI

(All. XXV D. Lgs.81/2008)

Cartelli di salvataggio



PRESCRIZIONI GENERALI PER I CARTELLI SEGNALETICI

(all. XXV D. Lgs.81/2008)

Cartelli per attrezzature antincendio



Piano di Emergenza Interno

- Fornisce le indicazioni operative per la gestione dell'emergenza (incendio, sanitaria…..)

- Specifica i compiti di tutte le figure coinvolte:
  - ✓ Responsabile Emergenze
  - ✓ Incaricati alla gestione emergenze (incendio e primo soccorso)
  - ✓ Personale addetto al centralino emergenze
  - ✓ Personale addetto alla vigilanza
  - ✓ Personale addetto ai servizi generali
  - ✓ UTENTI

NUMERI DI INTERESSE GENERALE

Chiunque rilevi una situazione di pericolo, quale un principio di incendio, un corto circuito o altra situazione che costituisca o possa costituire un rischio per le persone, **DEVE**:

darne segnalazione immediata al dirigente

GESTIONE EMERGENZE

EVACUAZIONE

- In caso di ravvisato pericolo, se richiesto dal segnale di emergenza, oppure su indicazione degli addetti della squadra di emergenza, tutto il personale presente sul piano **DEVE:**

    - abbandonare rapidamente, ma con ordine, il posto di lavoro utilizzando i percorsi e le **USCITE DI SICUREZZA** indicate per abbandonare l'edificio
    - rimanere presso il punto di raccolta in attesa di ulteriori comunicazioni

GESTIONE EMERGENZE

NON DEVE:

- TRATTENERSI A RACCOGLIERE GLI OGGETTI PERSONALI TRANNE QUELLI INDISPENSABILI (occhiali, ausili per la deambulazione, ecc.)
- UTILIZZARE GLI ASCENSORI
- TENTARE LA FUGA ATTRAVERSO VANI GIÀ INVASI DAL FUMO (stanze o corridoi), se possibile
- USARE GLI IDRANTI A MURO