


Giornata formativa

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
FAMIGLIE DI PERSONE CON DISABILITÀ
INTELLETTIVA E/O RELAZIONALE



Consorzio Nazionale degli Autonomi
Enti
a marchio **Anffas**
"La Rosa Blu" Coop. Soc.

D.Lgs. 81/08

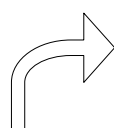
c.d. Testo Unico in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

Agenda

- Introduzione
- Nozioni generali ed indispensabili sulla gestione della sicurezza e salute dei lavoratori
- Indicazioni specifiche per le strutture Anffas
- Novità e prospettive
- Domande

... situazione in Italia	Fonte INAIL
<ul style="list-style-type: none">• ~ 1.000.000 di infortuni all'anno• ~ 1.300 morti all'anno• ~ 70.000 infortuni gravi all'anno• ~ 25.000 denunce di malattie professionali all'anno• ~ 40 miliardi di euro di costi sociali all'anno	
	

Principali cause




Ragioni culturali

- accettazione del rischio
- scarsa conoscenza della normativa
- scarsa conoscenza delle soluzioni

ed economiche

- Limitato riconoscimento dei costi
- Resistenza delle aziende ad investire
- Concorrenza sleale



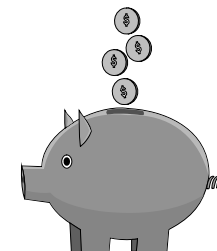
Come si può prevenire ?

- ▷ Progettazione degli ambienti di lavoro
- ▷ Utilizzare idonei impianti ed attrezzature
- ▷ Organizzare le attività
- ▷ Usare i dispositivi di protezione individuali
- ▷ Gestire eventuali emergenze
- ▷ Effettuare la sorveglianza sanitaria
- ▷ Formazione efficace del personale
- ▷ Manutenzione e verifica periodica

Tre motivi per lavorare in sicurezza



persona
Es. sofferenze



costi
Es. mancata
produzione,
risarcimento
dei danni

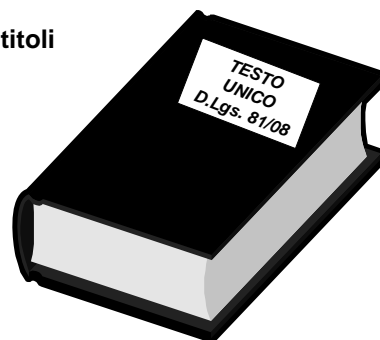


norme
Es. obblighi di legge e
e relative sanzioni

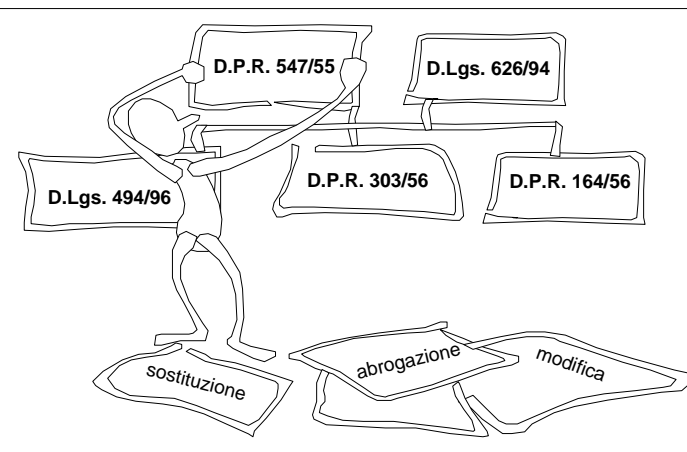
la nuova normativa italiana

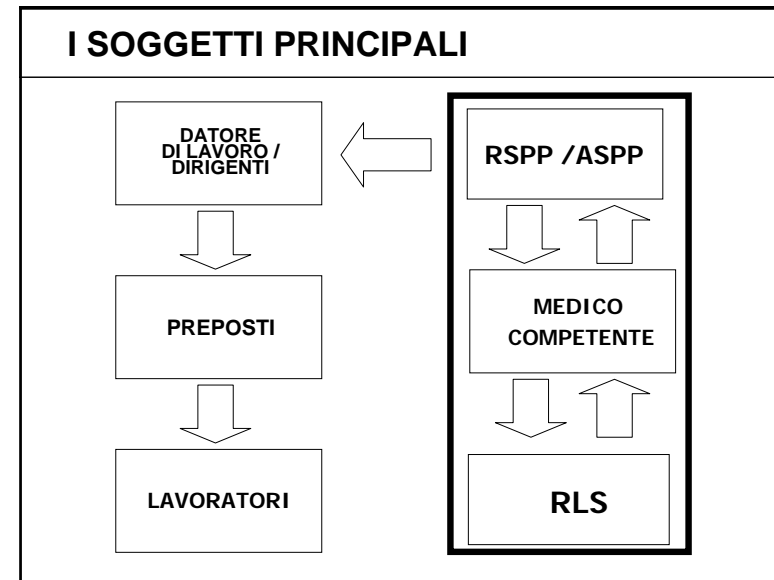
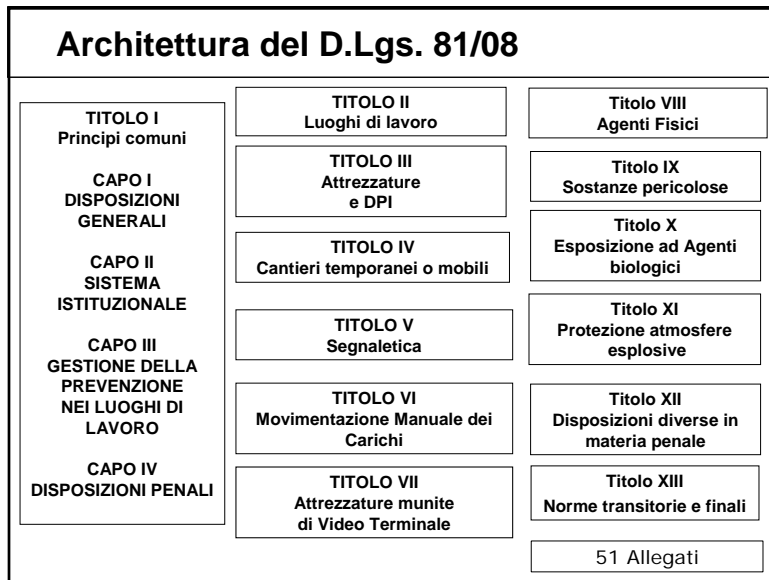
D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81

È costituito da
306 articoli, suddivisi in 13 titoli
e 51 allegati



Revisione delle norme fondamentali





Definizione di **LAVORATORE** Art. 2 D.lgs. 81

- **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**

esempi di addetti ai servizi domestici e familiari:

- Colf/collaboratrice domestica
- insegnamento privato (es. ripetizioni)
- l'assistenza domiciliare:
 - ai bambini,
 - agli anziani,
 - agli ammalati
 - ai disabili

Equiparazione

Al lavoratore è 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'art. 2549 c.c.;
- il **soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento** promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e/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;**
- **Gli addetti a lavori socialmente utili (D:lgs. 468/97)**

SOGGETTI ESTERNI

- **Organi di vigilanza:**
 - Dipartimento di prevenzione (ASS)
 - INAIL
 - Ispettorato del lavoro
 - Reparti speciali delle forze dell'Ordine (Es. Carabinieri)
 - ISPESL
 - Vigili del fuoco
 - Altri ..
- **Organismo paritetico:**
 - Organizzazioni sindacali / datoriali



Sicurezza e responsabilità

- **Il mancato rispetto delle norme relative alla sicurezza e salute comporta:**
 - responsabilità penali.
 - responsabilità civili.
 - responsabilità amministrative (D.lgs. 231/01).



CODICE PENALE

- ⇒ Art. 437: Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro
- ⇒ Art. 451: Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro
- ⇒ Art. 589: Omicidio colposo
- ⇒ Art. 590: Lesioni personali colpose

REATI

REATO COLPOSO art. 43 cod. pen. comma 3:
"Il reato è colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline"

- ◆ **imprudenza:** l'avventatezza, l'insufficiente ponderazione delle altrui situazioni;
- ◆ **negligenza:** la mancanza di attenzione;
- ◆ **imperizia:** una insufficiente preparazione.

Art. 451 codice penale
Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro

Chiunque, per colpa, omette di collocare, ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati all'estinzione di un incendio, o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro, è punito con la reclusione sino ad un anno o con la multa da lire duecentomila ad un milione di lire

NOTA

Questo articolo si applica solo se si è verificato l'evento dannoso.

Art. 589 Codice Penale

Omicidio colposo – nuovo testo in vigore dal 27 maggio 2008

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sei anni.

... omissis ...

Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.



Art. 590 Codice Penale

Lesioni personali colpose - in vigore dal 27 maggio 2008

... omissis ...

Se i fatti di cui al secondo comma (lesioni gravi) sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

.... Omissis

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

LESIONI LIEVI, GRAVI E GRAVISSIME

Al fine di individuare concretamente i tre tipi di lesione, occorre far riferimento alle definizioni contenute negli artt. 582 e 583 cod. pen.

- ◆ lesione lieve: quella ritenuta guaribile con prognosi non superiore a 40 gg;
- ◆ lesione grave: quella che abbia determinato una malattia o una incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore a 40 gg., o anche quella lesione che abbia prodotto l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;
- ◆ lesione gravissima: quella che abbia determinato una malattia certamente o probabilmente insanabile, la perdita di un senso, la perdita di un arto o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella, la deformazione o lo sfregio permanente del viso

Gli obblighi esclusivi del datore di lavoro



**compiti
"esclusivi"
del datore
di lavoro:**

→ **la valutazione di tutti i rischi** con la conseguente elaborazione del relativo documento (o l'autocertificazione per le aziende fino a 10 lavoratori) e l'apposizione sullo stesso della data certa.

→ **la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**

Delega di funzioni (Art. 16)

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 possieda 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.

Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.


Misure generali di tutela, art. 15

- a) la valutazione di tutti i rischi
- b) la programmazione della prevenzione,
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;



Misure generali di tutela, art. 15

- d) il rispetto dei principi ergonomici
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;



Misure generali di tutela, art. 15

- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona ...
- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate ...
- ..) l'istruzioni adeguate ai lavoratori;

Misure generali di tutela, art. 15

- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;



Misure generali di tutela, art. 15

- z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.



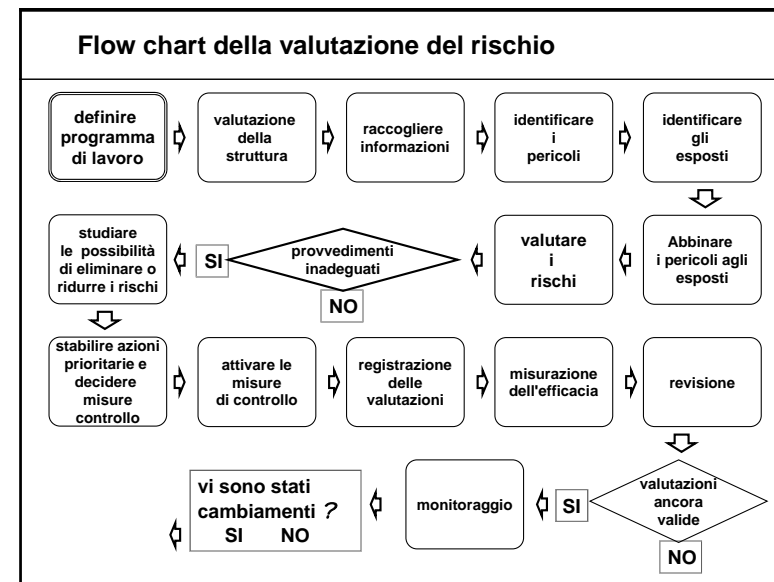
Le misure non devono in nessun caso comportare oneri finanziari ai lavoratori (art. 15 comma2)

Valutazione dei rischi

La valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato ..



... e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi



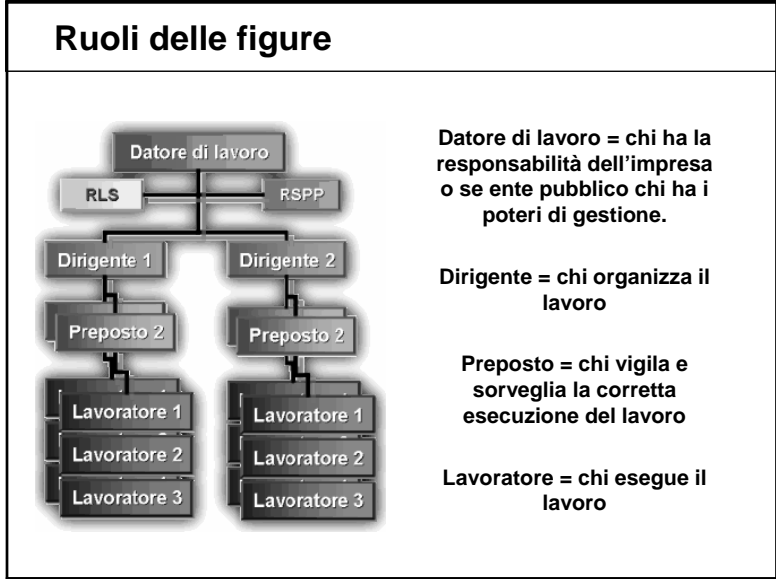
- ### Principali rischi
- **RISCHI SICUREZZA** (es. incidente stradale, tagli, scottature, cadute, traumi mani/piede, incendi, contatti con acidi, folgorazione ...)
 - **RISCHI SALUTE** (es. movimentazione manuale, rischio biologico, rumore, vibrazioni, polvere, esposizione a sostanze nocive ...)
 - **RISCHI TRASVERSALI** (es. stress, lavoro notturno, scarsa preparazione professionale, la cattiva organizzazione, le differenze di età, di genere, di provenienza geografica / cultura ...)

Valutazione del rischio

The diagram illustrates the formula for risk assessment: **RISCHIO** = **Probabilità dell'evento** × **Entità del danno**. It features two small images: one of a person slipping on a liquid spill and another of a hand holding a sharp object.

Caratteristiche del documento:

- data certa;
- relazione sulla valutazione;
- i criteri adottati;
- le misure di prevenzione e di protezione
- i DPI adottati;
- il programma delle misure;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- l'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS aziendale o di quello territoriale e del medico competente;
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.



Soggetti sanzionabili

- Datore di lavoro/ dirigente
- Medico competente
- Preposto
- Lavoratore
- Progettista/ fabbricante
- Fornitore
- Installatore
-



SANZIONI: datore di lavoro / dirigente

Esempio per il datore di lavoro
che omette la valutazione di tutti i rischi o che non la aggiorna

E' punito con l'arresto da 4 a 8 mesi o con l'ammenda da 5.000 a 15.000 €

Esempio per datore/dirigenti

- Non designano i lavoratori incaricati della gestione emergenze
- Non consentono al RLS di verificare l'applicazione delle misure sicurezza
- Il datore che svolge i compiti di prevenzione e protezione non frequenta i corsi di aggiornamento previsti
- Non informano adeguatamente i lavoratori sulla tutela della propria salute e sicurezza

arresto da 2 a 4 mesi o multa da 800 a 3.000€

SANZIONI – dat. di lav. / dirigente

Se non ha nominato il medico competente, per effettuare la sorveglianza sanitaria ...

arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 3.000 a 10.000 €



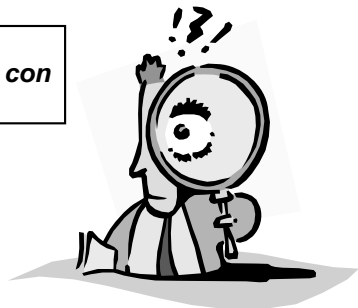
SANZIONI - preposto

esempi

- Non sovrintende sull'osservanza degli obblighi di legge da parte dei lavoratori
- Non segnala tempestivamente al datore di lavoro le deficienze dei mezzi/ attrezzature/ DPI di cui è a conoscenza

è punito ...

con l'arresto da 1 a 3 mesi o con l'ammenda da 500 a 2.000 €



SANZIONI - medico competente

esempi

- Non effettua la sorveglianza sanitaria
- Non dà informazioni sui significati della sorveglianza sanitaria
- Non istituisce, aggiorna e custodisce la cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore

**arresto fino a 2 mesi
o ammenda da 1.000 a 4.500 €**



SANZIONI - lavoratori

esempi:

- Non osservano le disposizioni e le istruzioni
- Non utilizzano correttamente le attrezzature di lavoro
- Non usano i dispositivi di protezione individuali;
- Rimuovono senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza



arresto fino a 1 mese o ammenda da 200 a 600 €

NB: da parte del datore di lavoro: SANZIONI DISCIPLINARI

SANZIONI – lavoratori autonomi e simili

i componenti dell'impresa familiare, i lavoratori autonomi, i piccoli imprenditori e i soci delle società semplici del settore agricolo
che utilizzano attrezzature di lavoro e DPI
non conformi



**sanzione amministrativa pecuniaria
da 300 a 2.000 €**

Il progettista

Art. 22. (Obblighi dei progettisti)

I progettisti dei luoghi e dei posti di lavoro e degli impianti rispettano i principi generali di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro al momento delle scelte progettuali e tecniche e scelgono attrezzature, componenti e dispositivi di protezione rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

Sanzione (art. 57):
arresto fino ad un mese
Ammenda da 600-2.000 euro



Fabbricanti e fornitori

Art. 23. (Obblighi dei fabbricanti e fornitori)

1. Sono vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

2. In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione.

Sanzione (art. 57):
arresto da 4 a 8 mesi
Ammenda da 15.000 - 45.000 euro



Installatori / montatori

Art. 24. (Obblighi degli installatori)

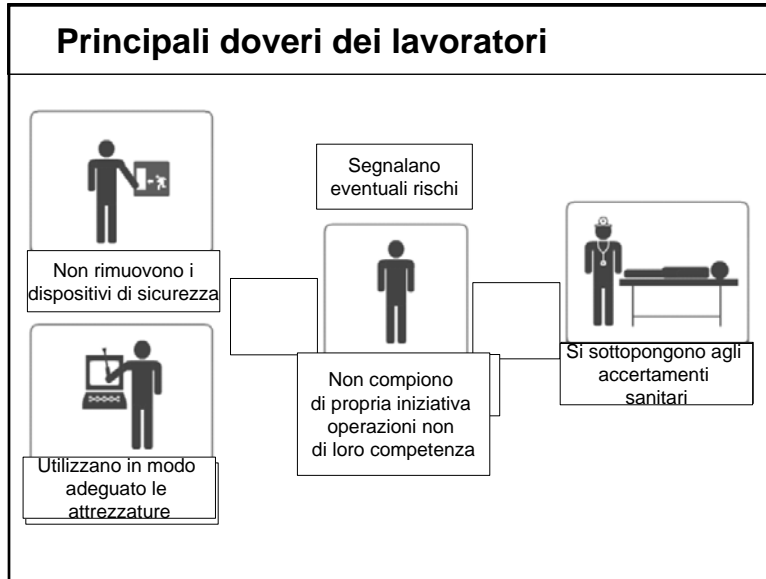
Gli installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle norme di salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti.

Sanzione (art. 57):
arresto fino a 3 mesi
Ammenda da 1.000 - 3.000 euro



Principali doveri dei lavoratori





Responsabilità civile

L'inosservanza delle disposizioni di legge può comportare anche richieste di:

RISARCIMENTO

A photograph of a white piggy bank that has been broken open, with several Euro banknotes spilling out from its body, symbolizing compensation or reimbursement.

DIRITTI DELLA PERSONA OFFESA

In caso di esercizio dell'azione penale per i delitti di omicidio colposo o di lesioni personali colpose se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o sull'igiene del lavoro o che abbia determinato una malattia professionale

il pubblico ministero *informa* **INAIL e IPSEMA**

Per l'eventuale costituzione di parte civile e l'azione di regresso

47

DIRITTI DELLA PERSONA OFFESA

Le organizzazioni sindacali e le associazioni dei familiari delle vittime di infortuni sul lavoro possono esercitare i diritti della persona offesa con riferimento a reati commessi ...

- con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro / di igiene del lavoro
- che abbiano determinato una malattia professionale

RSPP /ASPP

RSPP/ASPP

Il datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione (RSPP/ASPP) all'interno dell'azienda o incarica persone/ servizi esterni



Il datore di lavoro come RSPP (art. 34)

- Nei casi previsti dall'allegato II (salvo realtà particolari) il datore può occuparsi direttamente del SPP (e della prevenz. incendi, PS, evacuazione)
- Deve svolgere corso base (min. 16 ore – max 48)
- Deve frequentare corsi di aggiornamento
- **Disciplina della formazione: Accordi Stato-Regioni**

Allegato II

- Aziende artigiane e industriali fino a 30 addetti
- Aziende agricole e zootecniche fino a 10 addetti
- Aziende della pesca fino a 20 addetti
- Altre aziende fino a 200 addetti

RSPP INTERNO (+ obbligo di ASPP)

obbligatorio nei seguenti casi:

- centrali termoelettriche
- aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni
- aziende industriali con oltre 200 lavoratori
- industrie estrattive con oltre 50 lavoratori
- **strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori**



Compiti del Serv. di Prevenz. e Protez.

- Individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro
- Elaborare le misure preventive e protettive, le procedure di sicurezza e i sistemi di controllo di tali misure, per tutte le attività aziendali;
- proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e alle riunioni periodiche

NB: Per RSPP / ASPP non sono previste sanzioni dirette, ma questo non vuol dire che non sia sanzionabile.

Servizio di prevenzione e protezione

Gli addetti e i responsabili del servizio

- Devono possedere specifiche capacità e requisiti professionali
- Devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda
- Devono disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati
- Non possono subire pregiudizio a causa dell'incarico svolto

NB: le capacità ed i requisiti professionali dei RSPP / ASPP interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

requisiti

ASPP

Deve possedere un diploma di istruzione secondaria superiore

+

un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

requisiti

RSPP

oltre ai requisiti di cui al precedente periodo, deve possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di

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

NB:

- possono inoltre svolgere le funzioni di responsabile o addetto coloro che, pur non essendo in possesso del titolo di studio superiore, dimostrino di aver svolto una delle funzioni richiamate, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, almeno da 6 mesi alla data del 13 agosto 2003 previo svolgimento dei corsi, organizzati da ...
- Laureati in ingegneria o altre lauree particolari

Articolazione dei percorsi formativi

Modulo A - Corso base per funzioni RSPP e ASPP di 28 ore

La frequenza vale per qualsiasi macrosettore e costituisce Credito formativo permanente

Modulo B - Corso di Specializzazione per RSPP e ASPP adeguato alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro da 12 a 68 ore in base ai macrosettori. + 4 ore di verifica finale

Modulo C - Corso di specializzazione per soli RSPP (24 ore + 4 ore di verifica finale) su:

- Prevenz. e protez. dei rischi anche di natura ergonomica e psico sociale
- organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative
- tecniche di comunicazione e relazioni sindacali

Per gli ASPP=A+B

Per il RSPP=A+B+C

ANFFAS
SILVESTRI

Esempi di macrosettore (7-8-9)

n.	Attività	Ateco	Ore Corso Modulo B
7	Sanità - Servizi sociali	N	80
8	Pubblica Amministrazione	L	24
	Istruzione	M	
9	Alberghi, Ristoranti	K	12
	Immobiliari, Informatica		
	Assicurazioni	J	
	Associazioni ricreative, culturali, sportive	O	
	Servizi domestici	P	
	Organizzazioni Extraterrit.	Q	

Aggiornamento quinquennale

- per gli RSPP:
 - 40 ore (Macro Settore ATECO 1, 2, 6, 8, 9),
 - 60 ore (M.S. ATECO 3, 4, 5, 7)
 - 100 ore (tutti i M.S.);
- per gli ASPP è di 28 ore (tutti i macrosettori)



Enti organizzatori dei corsi di Formazione

- Regioni e province autonome di TN e BZ,
- Università,
- ISPESL, INAIL, o IPSEMA per le relative competenze,
- il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco
- l'Amministrazione della Difesa,
- la Scuola superiore della pubblica amministrazione
- le Associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori
- gli Organismi paritetici

accordo Stato - Regioni


Medico Competente



Sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente

- Nei casi previsti dalle normative in vigore
- Su richiesta del lavoratore se, a parere del medico competente, è correlata ai rischi lavorativi



SORVEGLIANZA SANITARIA

insieme degli atti medici

finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori,

in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

Visite mediche specialistiche
Questionari clinici
Esami strumentali
Indagini di laboratorio
Indagini diagnostiche
Consulenze specialistiche

Compatibilità tra condizioni di salute e compiti lavorativi

Effetti precoci sulla salute correlati all'esposizione professionale

Verifica delle misure di prevenzione dei rischi

TITOLI E REQUISITI

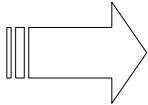
specializzazione in **medicina del lavoro** o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica

docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro

autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277

specializzazione in **igiene e medicina preventiva** o in **medicina legale**

Autocertificazione dei propri titoli presso il Ministero della Salute


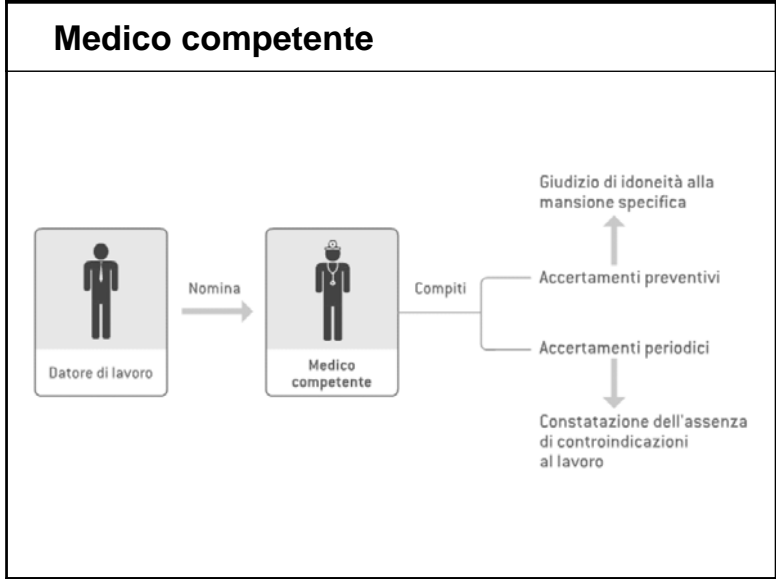


elenco dei medici competenti

Sorveglianza sanitaria

Principali casi di obbligo della sorveglianza:

- addetti alla movimentazione manuale dei carichi
- chi utilizza videoterminali (> 20 ore settimanali)
- chi è esposto ad agenti chimici pericolosi per la salute, sostanze cancerogeni o agenti biologici
- o a piombo, amianto, rumore, vibrazioni, fumi, polveri ecc...
- chi lavora la notte (stress)
- Casi particolari per i lavoratori minorenni

La sorveglianza sanitaria include :

Accertamenti medici:

- preventivi*
- periodici*
- su richiesta del lavoratore*
- alla cessazione del rapporto di lavoro*
- in occasione del cambio di mansione*

Accertamenti medici al rientro dal lavoro su richiesta del lavoratore dopo prolungato periodo di assenza dovuto a malattia comune, malattia professionale, infortunio sul lavoro o grave incidente

IL GIUDIZIO DI IDONEITÀ


- Idoneità**
- Idoneità parziale, temporanea o permanente**
 - con prescrizioni
 - con limitazioni
- Inidoneità, temporanea o permanente**

il medico competente informa **per iscritto** il datore di lavoro e il lavoratore

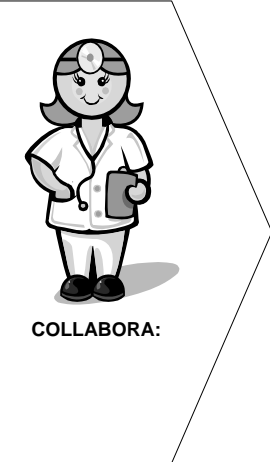
Avverso il giudizio del medico competente è ammesso **ricorso**, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente

La periodicità degli accertamenti sanitari

- Qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita 1 volta l'anno
- Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio
- L'organo di vigilanza può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente



IL MEDICO COMPETENTE



COLLABORA:

- alla **valutazione dei rischi** con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione 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
- alla organizzazione del servizio di **primo soccorso** considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro
- alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di **promozione della salute**, secondo i principi della responsabilità sociale
- alla programmazione del **controllo dell'esposizione** dei lavoratori

La sorv. sanitaria NON deve includere accertamenti:

- in fase preassuntiva*
- per accertare stati di gravidanza*
- per verificare stati di sieropositività per HIV*
- che espongano a rischi (radiografie o esami invasivi) se non esiste precisa indicazione clinica*
- finalizzati a verificare il possesso di particolari requisiti e non correlati ai rischi cui il lavoratore è esposto*

Esclusi: → problemi alcol-correlati

→ assunzione sostanze psicotrope e stupefacenti

su richiesta del datore di lavoro per controllare l'idoneità fisica o le assenze per infermità del lavoratore

SORVEGLIANZA SANITARIA

PROTOCOLLO SANITARIO

definito dal medico competente
in funzione dei rischi specifici presenti in
azienda tenendo in considerazione gli indirizzi
scientifici più avanzati (art.25, comma 1 lettera b)

Include gli accertamenti sanitari specialistici previsti per i lavoratori,
mirati al rischio e il meno invasivi possibili (art. 29, comma 4)

va considerato parte integrante del **documento di valutazione dei rischi** (art. 29, comma 1)

I SOGGETTI DELLA SORV. SANIT.

tutti i lavoratori esposti a rischio

Il lavoratore è 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

Gli adempimenti relativi alla sorveglianza sanitaria vengono demandati al **datore di lavoro**

I SOGGETTI DELLA SORV. SANIT.


Soggetti:	A carico di:
Lavoratori subordinati	Datore di lavoro
Lavoratori con contratto somministrazione lavoro	Utilizzatore
Lavoratori pubbliche amministrazioni	Datore di lavoro
Dipendenti pubblici che prestano servizio con rapporto di dipend. funz. c/o altre amministrazioni	Datore di lavoro
Lavoratori a progetto, Co.Co.Co, Co.Co.Pro. se le prestazioni si svolgono c/o il committente	Committente
Lavoratori subordinati a distanza	Datore di lavoro
Lav. autonomi, componenti dell'impresa familiare, piccoli imprend., soci di società semplici agricole	Facoltativa e a loro carico
Lavoratori stagionali operanti nel settore agricolo	verranno emanate disposizioni
Lavoratori volontari	Datore di lavoro
Soci lavoratori di cooperative	Datore di lavoro

VERIFICA DI ASSENZA DI CONDIZIONI DI ALCOL/DROGA DIPENDENZA

D.Lgs.81/08

La sorveglianza sanitaria è finalizzata **anche** alla verifica di assenza di **condizioni di alcol dipendenza** e di assunzione di **sostanze psicotrope e stupefacenti** (Art.41, comma 4)

SU TUTTI I SOGGETTI CON MANSIONE A RISCHIO IDENTIFICATA NELLA NORMATIVA





VERIFICA DI ASSENZA DI ASSUNZ. DI SOST. STUPEFACENTI O PSICOTROPE
 D.Lgs.81/08, Intesa Stato Regioni del 30 ottobre 2007

La sorveglianza sanitaria è finalizzata alla verifica di assenza di **condizioni di alcol dipendenza** e di assunzione di **sostanze psicotrope e stupefacenti** (art.41, comma 4)

Visite mediche specialistiche in medicina del lavoro con anamnesi mirata

Test di screening su urina

Verifica positiva: giudizio di inidoneità temporanea alla mansione

Invio ai SERT

SU TUTTI I SOGGETTI CON MANSIONE A RISCHIO IDENTIFICATA NELLA NORMATIVA (D.M. 186/90)

ALCOL E LAVORO

- **Legge 125 del 30 Marzo 2001 - art. 15:**
 - Nelle attività che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ... è vietata la assunzione / somministrazione di bevande alcoliche ... (sanz. amm. di min. 500 max 2.500 euro)
 - I controlli alcolimetrici nei luoghi di lavoro, possono essere effettuati solo dal medico competente, o dai medici del lavoro dei servizi (ASS) territorialmente competenti con funzioni di vigilanza.
 - Ai lavoratori affetti da patologie alcolcorrelate che intendano accedere ai programmi terapeutici si applica la disciplina dell'art. 124 TU leggi in materia di stupefacenti / sos. Psicotrope.
- **Provvedimento 16 marzo 2006 (G.U. 75 del 30/3/06), individua le attività che comportano un elevato rischio. Es:**
 - Insegnanti; particolari mansioni sanitarie (medici, infermieri ...)
 - Mansioni sociali e socio sanitarie in strutture pubbliche o private
 - Mansioni inerenti il trasporto che richiedano la patente B o superiore
 - Lavoratori addetti ai comparti della edilizia e delle costruzioni, che lavorano oltre due metri dal suolo

Tabella controllo sanitario di lavoratori minori e maggiorenni (apprendisti)

TIPOLOGIA DI LAVORATORE	VISITA PREVENTIVA	VISITA PERIODICA
Minore <u>non</u> esposto a rischi	Medico della ASS	Medico della ASS
Minore esposto a rischi	Medico competente SOLO DOPO VALUTAZIONE DEI RISCHI	Medico Competente SOLO DOPO VALUTAZIONE DEI RISCHI
Apprendista maggiorenne esposto a rischi	Medico competente SOLO DOPO VALUTAZIONE DEI RISCHI	Medico Competente SOLO DOPO VALUTAZIONE DEI RISCHI
Apprendista maggiorenne <u>non</u> esposto a rischi	Non più necessaria!!	Non più necessaria!!

CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO

istituita e aggiornata periodicamente dal medico competente

custodia sotto la responsabilità del medico competente con salvaguardia del segreto professionale

nelle aziende con più di 15 dipendenti: luogo di custodia concordato con il datore di lavoro

in caso di cessazione dell'attività dell'azienda o di risoluzione del rapporto di lavoro: consegna al lavoratore, che firmerà per ricevuta

se agenti cancerogeni/mutageni o biologici gr. III e IV → ISPESL

in caso di cessazione dell'incarico: consegna al datore di lavoro, che firmerà per ricevuta

firma del datore di lavoro sul frontespizio

firma dal lavoratore per presa visione
 - dei dati anamnestici e clinici
 - del giudizio di idoneità alla mansione

SOPRALLUOGO IN AZIENDA

Il medico competente visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o con cadenza diversa in base alla valutazione dei rischi

L'indicazione di una periodicità diversa deve essere comunicata al datore di lavoro e annotata nel documento di valutazione dei rischi

Nei cantieri temporanei o mobili può essere sostituito o integrato con la visione dei piani di sicurezza per i cantieri cui la durata presunta dei lavori è inferiore ai 200 giorni lavorativi ed il medico abbia già effettuato sopralluogo in altri cantieri aventi caratteristiche analoghe e gestiti dalla stessa impresa

Non è più previsto l'obbligo di sopralluogo congiunto con il Responsabile del servizio di prevenzione

RELAZIONE SANITARIA

prodotta in forma scritta e presentata nell'ambito della riunione periodica

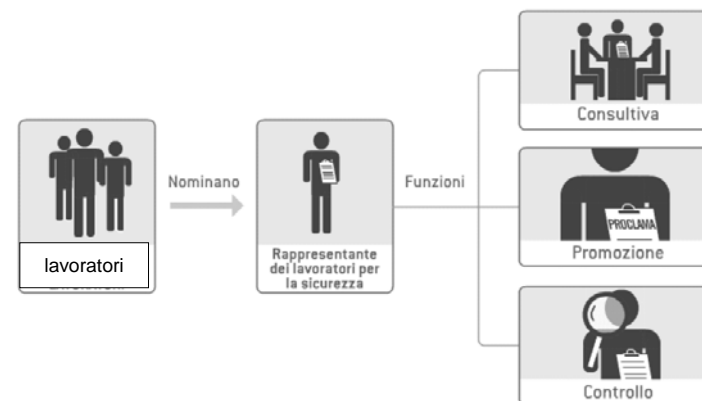
trasmessa entro il primo trimestre dell'anno ai servizi competenti per territorio (ASS, ...)

esclusivamente per via telematica

Dati identificativi dell'azienda
Dati identificativi del Medico competente
Rischi cui sono esposti i lavoratori
Protocolli sanitari adottati
N. giorni di assenze
Infortuni denunciati
Malattie professionali segnalate
Tipologia dei giudizi di idoneità

RLS

Il rappresentante dei lavoratori



Sono individuati e definiti quattro tipi di RLS	
<i>RLS</i>	rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali
<i>RLST</i>	rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali
<i>RLSC</i>	rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di comparto
<i>RLSS</i>	rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo
RLST o RLSC sono figure alternative tra loro	
L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali (<i>RLS</i>), territoriali (<i>RLST</i>) o di comparto (<i>RLSC</i>), salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro , individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro (Ottobre)	



**In tutte le aziende,
o unità produttive,
è eletto o designato
Il rappresentante dei
lavoratori per la sicurezza
RLS
altrimenti...**

- si elegge ed opera RLST o RLSC**
- Il **RLS Territoriale (o di Comparto)** esercita le stesse competenze di quello aziendale per i lavoratori di tutte le aziende del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato individuato l'RLS.
 - L'individuazione e l'operatività del RLST sono definite nella contrattazione. In mancanza di accordo le modalità saranno definite per Decreto (Ministero del Lavoro)
 - Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il RLST accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del preavviso individuati negli accordi. **In caso di infortunio grave, niente preavviso, ma segnalazione all'organismo paritetico.**
 - Ove l'azienda impedisca l'accesso, al RLST, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.
 - L'**organismo paritetico** o, in mancanza, il Fondo di cui all'articolo 52 **comunica alle aziende e ai lavoratori** interessati il **nominativo del RLST**.

Contesti per cui è possibile il RLSS		
Tipologia	Specificazione	Scadenze o modi
Porti	Sedi di autorità marittima o portuale	Individuazione del Min. Lavoro e dei Traasporti entro 15 Maggio 2009
Centri intermodali di trasporto		da individuare secondo Dir. 3858/2006
Impianti siderurgici		
cantieri	Più di 30.000 uomini-giorno	
contesti produttivi complessi per interferenze	più di 500 addetti del sito	
L'RLSS è individuato tra gli RLS delle aziende del sito, modalità definite nella contrattazione		

Fondo di sostegno alla PMI, ai RLS per la Sicurezza Territoriali e alla pariteticità . Fondo di gestione presso l'INAIL.		
1. 2 ore/anno per ogni addetto delle aziende senza RLS, che fanno riferimento al RLSTT 2. Un contributo dalle sanzioni 3. 50% dei compensi di consulenza alle aziende, da parte di INAIL, ISPESL e IPSEMA 4. Una quota del fondo per la PMI , per la formazione e per istituti scolastici ed Universitari		
Spesa del Fondo annuale		
Quota	Soggetti o attività	note
50%	RLST e loro formazione	Relazione annuale dell'attività
50%	Formazione: •dei datori di lavoro delle PMI •dei piccoli imprenditori •dei lavoratori stagionali del settore agricolo •lavoratori autonomi sostegno attività degli organismi paritetici	Ripartizione da definire in sede di decreto Ministro del lavoro e PS Ministro della salute di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze

Figura	Formazione		Aggiornamento annuale, N° Lavoratori		Ore disponibili	Ore di formazione	Divieti	Verifica apprendimento registrazione
	totali	su rischi specifici	da 15 a 50	più di 50				
RLS	32	12	4	8	contrattazione	In orario di lavoro	NO Servizio di prevenzione	SI
RLST o (RLSC)	64	??	8				NO Incarichi sindacali	SI ?
RLSS	? ?	??	??	??			??	SI

"Libretto Formativo del cittadino"

GESTIONE EMERGENZE

GESTIONE DELLE EMERGENZE

il datore di lavoro

- organizza la gestione di eventuali emergenze:
 - primo soccorso
 - salvataggio
 - lotta antincendio
 - evacuazione

- designa preventivamente i lavoratori incaricati alla gestione delle emergenze

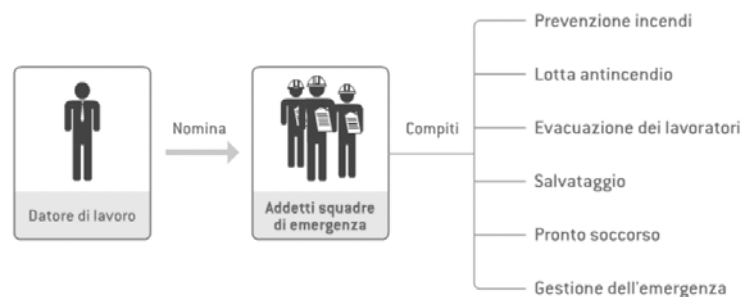
- informa tutti i lavoratori circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare

MEZZI A DISPOSIZIONE

- Telefono
- Estintori
- Lampade di emergenza
- Cassetta di primo soccorso
- Impianti o attrezzature particolari
- ...



La squadra di emergenza



Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato

- Il lavoratore che si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizi e *deve essere protetto* da possibili conseguenze dannose

- Il lavoratore che non può contattare il competente superiore gerarchico, e prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione [a meno che non abbia commesso una grave negligenza]

GESTIONE DELLE EMERGENZE

Il datore di lavoro prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza

- tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro
- stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni

Formazione degli addetti alle emergenze

- Corso per addetti antincendio (DM 10 marzo 1998):
 - Basso rischio: 4 ore
 - Medio rischio: 8 ore
 - Elevato rischio: 16 ore + esame vigili del fuoco



- Corso per addetti pronto soccorso (DM 388/03):
 - Aziende gruppo A: 16 ore
 - Aziende gruppo B e C: 12 ore



Rischio incendio

- Valutazione incendio (basso, medio o elevato) – D.M. 10 marzo 1998
- Certificato di Prevenzione Incendi (CPI rilasciato dai Vigili del Fuoco) D.M. del 16 febbraio 1982 - D.P.R. 689/59
- Piano di emergenza ed evacuazione
- Mezzi di estinzione (estintori, idranti, coperte, ...)
- Impianti particolari (rilevaz., spegnimento ...)
- Verifica e manutenzione semestrale
- registro dei controlli
- Formazione e informazione
- Esercitazione annuale



Alto rischio – Allegato X del DM 10 marzo 1998

- Alberghi con oltre 100 posti letto;
- Ospedali, case di cura e case di ricovero per anziani
- Scuole di ogni ordine e grado con oltre 300 persone presenti
- Uffici con oltre 500 dipendenti
- Locali di spettacolo e trattenimento con capienza superiore ai 100 posti
- Attività commerciali e/o espositive con superficie aperta al pubblico superiore a 5000 m
-

Esempi CPI - D.M. del 16 febbraio 1982

- Vari punti per utilizzo, deposito e rivendita prodotti infiammabili o combustibili (liquidi, gassosi ..)
- 58) Depositi di manufatti in plastica con oltre 50 q.li
- Idem Carta (43) e Legno (46) e simili (paglia, gomma ..)
- 72) Officine per la riparazione di autoveicoli con capienza superiore a 9 autoveicoli; officine meccaniche per lavorazioni a freddo con oltre 25 addetti
- 83) Locali di spettacolo e di trattenimento in genere con capienza superiore a 100 posti
- 84) Alberghi, pensioni, motels, dormitori e simili con oltre 25 posti-letto
- 85) Scuole di ogni ordine, grado e tipo, collegi, accademie e simili per oltre 100 persone presenti
- 86) Ospedali, case di cura e simili con oltre 25 posti-letto

Esempi CPI - D.M. del 16 febbraio 1982

- 87) Locali adibiti ad esposizione e/o vendita all'ingrosso o al dettaglio con superficie lorda superiore a 400 mq comprensiva dei servizi e depositi
- 88) Locali adibiti a depositi di merci e materiali vari con superficie lorda superiore a 1.000 mq
- 91) Impianti per la produzione del calore alimentati a combustibile solido, liquido o gassoso con potenzialità superiore a 100.000 Kcal/h (116 KW)
- 92) Autorimesse private con più di 9 autoveicoli, autorimesse pubbliche ricovero natanti, ricovero aeromobili
- 93) Tipografie, litografie, stampa in offset ed similari con oltre 5 addetti

Norme tecniche antincendio (esempi)


PER TUTTE LE AZIENDE:

- D.M. 10/03/1998 Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro.

PER SITUAZIONI PARTICOLARI

- Il D.M. 18/09/2002 per le strutture sanitarie:
 - a) strutture che erogano prestazioni in regime di ricovero ospedaliero a ciclo continuativo e/o diurno per acuti;
 - b) strutture che erogano prestazioni in regime residenziale a ciclo continuativo e/o diurno;
 - c) strutture che erogano prestazioni di assistenza specialistica in regime ambulatoriale, ivi comprese quelle riabilitative, di diagnostica strumentale e di laboratorio.
- Il D.M. 22/02/2006 per gli uffici
- Il D.M. 06/10/2003 per le attività ricettive turistico-alberghiere

QUANTI ESTINTORI?



Il numero e la capacità estinguente degli estintori portatili devono rispondere ai valori indicati nella tabella 1, per quanto attiene gli incendi di classe A e B ed ai criteri di seguito indicati:


- il numero dei piani (non meno di un estintore a piano);
- la superficie in pianta; lo specifico pericolo di incendio (classe di incendio);
- la distanza che una persona deve percorrere per utilizzare un estintore (non superiore a 30 m).

TABELLA 1

tipo di estintore	superficie protetta da un estintore		
	rischio basso	rischio medio	rischio elevato
13A - 89B	100 m2	-	-
21A - 113B	150 m2	100 m2	-
34A - 144B	200 m2	150 m2	100 m2
55A - 233B	250 m2	200 m2	200 m2

PIANO DI EMERGENZA

Il DM 10.3.1998 impone, un "PIANO DI EMERGENZA ANTINCENDIO/EVACUAZIONE", per tutte le realtà che hanno più di 10 lavoratori.



PRIMO SOCCORSO - Allegato IV

Presidi sanitari indispensabili per prestare le cure immediate ai lavoratori

Devono essere contenuti in un	Obbligatorio per aziende
■ Pacchetto di medicazione	• Industriali
■ Cassetta di pronto soccorso	• Commerciali, con + di 25 dipend.
■ Camera di medicazione	

PRIMO SOCCORSO - Allegato IV

Nelle aziende in cui i lavoratori sono sottoposti a sorveglianza sanitaria

Deve essere affisso in luogo ben visibile un cartello indicante

✓ Nome e cognome	Il posto di soccorso pubblico + vicino all'azienda
✓ Domicilio / recapito	
✓ n. telefono del medico a cui si può ricorrere	

Primo soccorso

Le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione,

individuati dal D.M. n. 388/03

Pronto soccorso: classificazione delle aziende

Le aziende sono classificate, in **tre gruppi**:

Gruppo A:
 I) Aziende soggette a normative specifiche: aziende a rischio di incidente rilevante (D.Lgs. 334/99), centrali termoelettriche, laboratori e impianti nucleari (D.Lgs. 230/95), aziende estrattive/minerarie (D.Lgs. 623/96), lavori in sotterraneo (D.Lgs. 320/56), aziende per fabbricazione esplosivi, polveri e munizioni.
 II) Aziende con più di 5 addetti, con gruppi tariffari INAIL con indice infortunistico di inabilità permanente superiore a 4 (desumibile dalle statistiche INAIL aggiornate al 31.12 di ogni anno).
 III) Aziende del comparto agricoltura, che occupano più di 5 addetti a tempo indeterminato.

Gruppo B:
 Aziende con 3 o più lavoratori che non rientrano nel gruppo A.

Gruppo C:
 Aziende con meno di 3 lavoratori che non rientrano nel gruppo A.


gruppi tariffari INAIL con indice infortunistico (in rosso quelli superiore a 4)


Codici di Tariffa INAIL	Inabilità permanente	Codici di Tariffa INAIL	Inabilità permanente
1100 lavorazioni meccanico-agricole	10,84	6200 metalmeccanica	4,48
1200 mattazione e macellaz. / pesca	6,41	6300 macchine	3,32
1400 produzione di alimenti	3,57	6400 mezzi di trasporto	3,91
2100 chimica, plastica e gomma	2,76	6500 strumenti e apparecchi	1,57
2200 carta e poligrafia	2,73	7100 geologia e mineraria	8,40
2300 pelli e cuoi	2,97	7200 lavorazione delle rocce	6,55
3100 costruzioni edili	8,60	7300 lavorazione del vetro	4,65
3200 costruzioni idrauliche	9,12	8100 lavorazioni tessili	2,40
3300 strade e ferrovie	7,55	8200 confezioni	1,40
3400 linee e condotte urbane	9,67	9100 trasporti	4,93
3500 fondazioni speciali	12,39	9200 facchinaggio	15,99
3600 impianti	5,43	9300 magazzini	3,32
4100 energia elettrica	2,20	0100 attività commerciali	2,36
4200 comunicazioni	2,07	0200 turismo e ristorazione	2,54
4300 gasdotti e oleodotti	2,16	0300 sanità e servizi sociali	1,28
4400 impianti acqua e vapore	4,11	0400 pulizie e nettezza urbana	5,57
5100 prima lavorazione legname	7,95	0500 cinema e spettacoli	2,94
5200 falegnameria e restauro	7,18	0600 istruzione e ricerca	1,11
5300 materiali affini al legno	5,02	0700 uffici e altre attività	0,72
6100 metallurgia	5,74	(*) per mille addetti - media ultimo triennio disp.	

**INFORMAZIONE
E
FORMAZIONE**

Coinvolgimento dei lavoratori


informazione





formazione

addestramento




NB: Facilmente comprensibile, lingua del lav ...

Informazione (art. 36)


ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi ...
 - ✓ all'attività dell'impresa in generale
 - ✓ ai rischi specifici in relazione all'attività svolta
- sulle normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia
- sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate [es. procedure di primo soccorso, lotta antincendio, evacuazione ...]



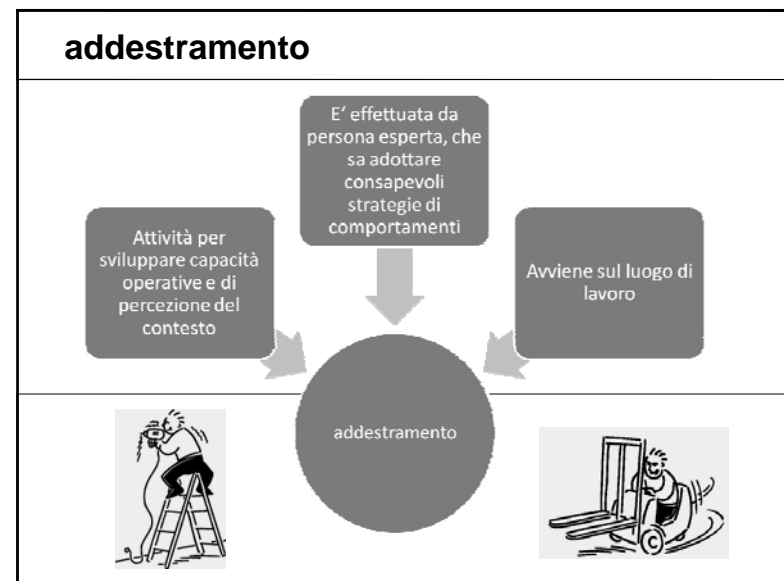

Informazione

- sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi (es. schede di sicurezza)
- sui nominativi
 - ✓ dei lavoratori incaricati per la gestione delle emergenze
 - ✓ del RSPP / ASPP
 - ✓ del medico competente



Formazione adeguata su

- concetti di
 - ✓ Rischio, danno
 - ✓ prevenzione, protezione, organizz. della prevenz. aziendale
 - ✓ diritti e doveri dei vari soggetti aziendali
 - ✓ organi di vigilanza, controllo, assistenza
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni
- misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore aziendale



Caratteristiche della formazione/addestr.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano



Deve avvenire in occasione ...

- Della costituzione del rapporto di lavoro
- Del trasferimento o cambiamento di mansioni
- Dell'introduzione di nuove
 - attrezzature di lavoro
 - tecnologie
 - sostanze e preparati pericolosi

Formazione / addestramento

La formazione dei lavoratori deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi

La formazione dei lavoratori e quella del RLS deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori

PREPOSTI

Formazione:

- Adeguata
- Specifica
- Aggiornata

I contenuti comprendono:

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

LAVORATORI PARTICOLARI



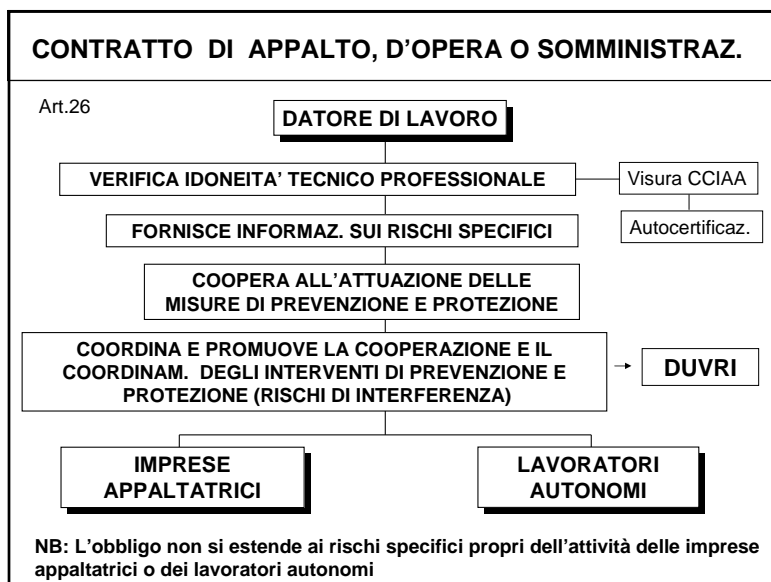
I lavoratori incaricati dell'attività di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico











ANFFAS

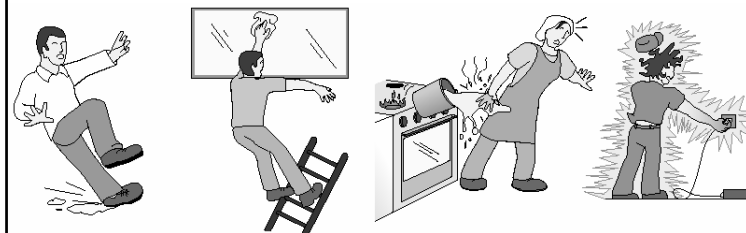
ASPETTI SPECIFICI

I RISCHI LAVORATIVI

sono legati ad una serie di fattori che possono essere così classificati:

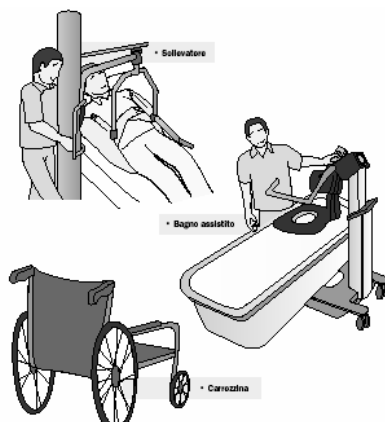
- ambiente di lavoro: caratteristiche degli spazi di lavoro, porte, bagni, illuminazione, impianti e attrezzature, loro stato di manutenzione; ecc.;
- organizzazione del lavoro: ritmi, orari, fatica, stress, ecc.;
- persona: comportamenti, cultura, percezione del rischio, esperienza, ecc.

Rischi generali



Rischi particolari

La movimentazione dei carichi




Rischi particolari

Il rischio biologico



Nelle strutture residenziali il rischio può derivare ad es. da:

- Virus dell'epatite B (HBV);
- Virus dell'epatite C (HCV);
- Virus dell'AIDS (HIV);
- Micobacterium tuberculosis (tubercolosi);
- La Legionella

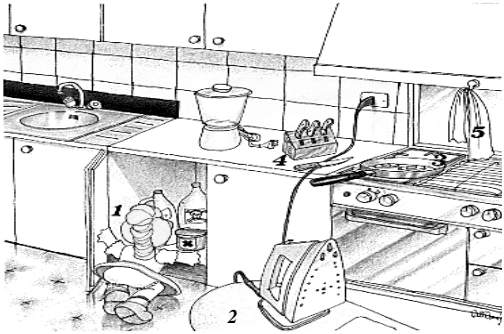
Rischi particolari	Lo stress lavoro correlato
ACCORDO EUROPEO SULLO STRESS SUL LAVORO (8/10/2004) inserito nel D.lgs. 81/08 (Art. 28):	
<ul style="list-style-type: none">- Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute.- Potenzialmente lo stress può riguardare<ul style="list-style-type: none">• ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore,• Ciò non significa che tutti i luoghi di lavoro e tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati.	
	

Accordo: Stress lavoro - correlato
Finalità
<ul style="list-style-type: none">•accrescere la consapevolezza e la comprensione.•offrire un quadro di riferimento per:<ul style="list-style-type: none">- individuare- prevenire- gestire problemi di stress lavoro-correlato.
Nota: L'accordo si occupa solo dello stress lavoro correlato e non di altre situazione di stress (es. derivanti da violenza, molestie o stress post traumatico).


INDIVIDUAZIONE DEI PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO
Elementi utili per individuare i sintomi possono essere:
<ul style="list-style-type: none">• un alto assenteismo• un'elevata rotazione del personale,• conflitti interpersonali o lamenti frequenti da parte dei lavoratori
La valutazione del problema di stress da lavoro può essere fatta:
<ul style="list-style-type: none">- un'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.),- le condizioni e l'ambiente di lavoro (esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.),- la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.)- fattori soggettivi (pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.)

PREVENIRE, ELIMINARE O RIDURRE I PROBLEMI DI STRESS DA LAVORO
La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare spetta al datore di lavoro.
Queste misure possono essere:
<ul style="list-style-type: none">- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro , di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.- la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento- l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

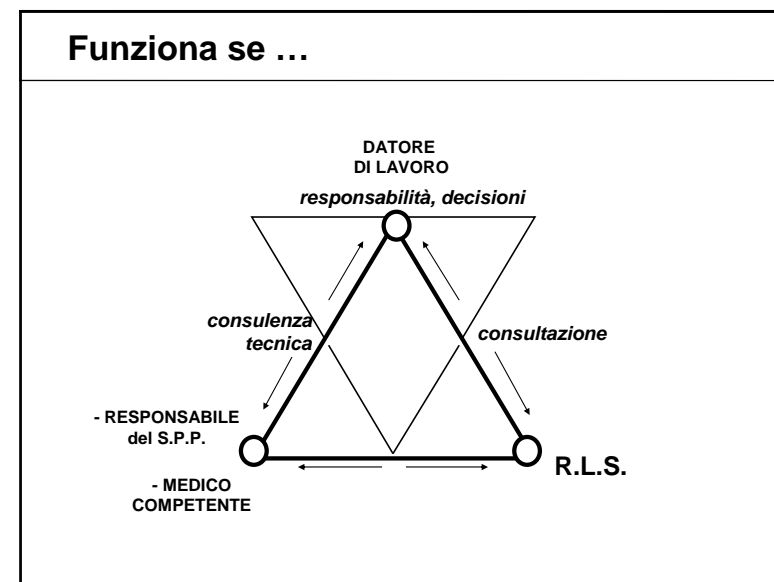
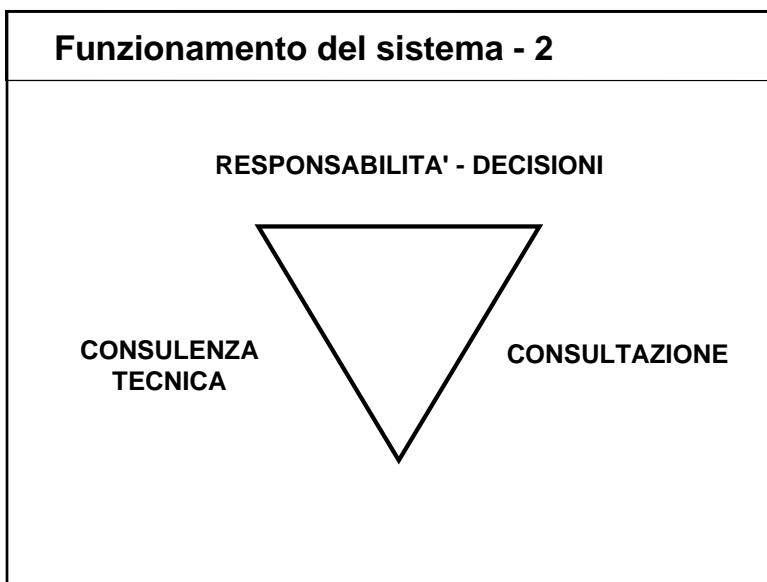
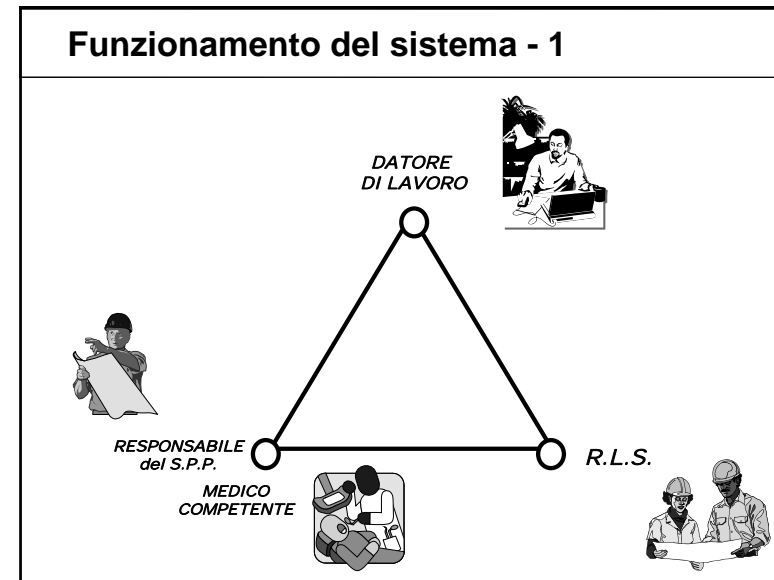
Rischi particolari	Alcol e droghe
<ul style="list-style-type: none">• Legge 125/01 e Provved. del 16 marzo '06 – ALCOL:<ul style="list-style-type: none">– Settore socio-sanitario:<ul style="list-style-type: none">• Mansioni sociali e socio sanitarie svolte in strutture pubbliche e private– Attività di insegnamento nelle scuole (pubbliche e private)– Mansioni inerenti le seguenti attività di trasporto:<ul style="list-style-type: none">• Addetti alla guida di veicoli stradali con patente B, C, D, E ...• DPR 309/90 e Provv. 30 ottobre '07 – DROGHE:<ul style="list-style-type: none">– Controlli per chi ha mansioni inerenti il trasporto:<ul style="list-style-type: none">• Patente C, D, E, taxi (e simili)	

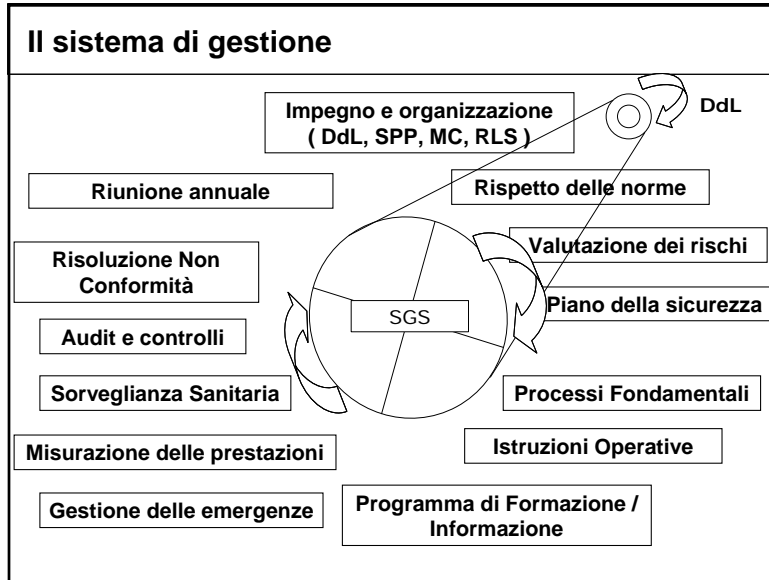
Rischi particolari
<ul style="list-style-type: none">• Ambienti "domestici" 

CONCLUSIONI

GESTIRE LA SICUREZZA - SGS
<ul style="list-style-type: none">→ Individuare le relative responsabilità→ Individuare i soggetti esposti e valutare i rischi→ Gestire situaz. particolari (es. emergenze, interferenze)→ Adottare le soluzioni per eliminare o ridurre i rischi<ul style="list-style-type: none">→ tecniche→ organizzative→ procedurali→→ Proteggere i lavoratori (DPC / DPI)→ Informare e formare i lavoratori→ Attuare la sorveglianza sanitaria ove necessaria→ Monitorare periodicamente la situazione

RIUNIONE PERIODICA	
Dove:	nelle aziende che occupano più di 15 lavoratori nelle aziende fino a 15 lavoratori è facoltà del RLS chiedere la convocazione di un'apposita riunione
Quando:	almeno una volta all'anno in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio
Chi partecipa:	il datore di lavoro o un suo rappresentante L'RSPP il medico competente, ove nominato l'RLS
Argomenti da trattare:	- documento di valutazione dei rischi; - andamento infortuni, malattie professionali e sorveglianza sanitaria - criteri di scelta, caratteristiche tecniche ed efficacia dei DPI - programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute
Vanno individuati:	codici di comportamento e buone prassi obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva





**Grazie a tutti
... e buon lavoro**