



DIRETTIVE SOCIALI

D.LGS. 81/2008

TITOLO I



TRATTATO DI ROMA

- Economia di mercato aperta e libera concorrenza
- Libera circolazione delle merci delle persone dei servizi e dei capitali



“CRITERI”

per costruire un regime di concorrenza leale:

1. Il prodotto deve rispettare prefissati requisiti minimi



DIRETTIVE DI PRODOTTO

Requisiti essenziali di sicurezza dei prodotti (RES)



Normative a carattere tecnico

2. Il prodotto deve essere costruito in condizioni di lavoro che rispettano prefissati requisiti minimi



DIRETTIVE SOCIALI

Prescrizioni minime sulle caratteristiche di sicurezza salute e protezione delle condizioni di lavoro

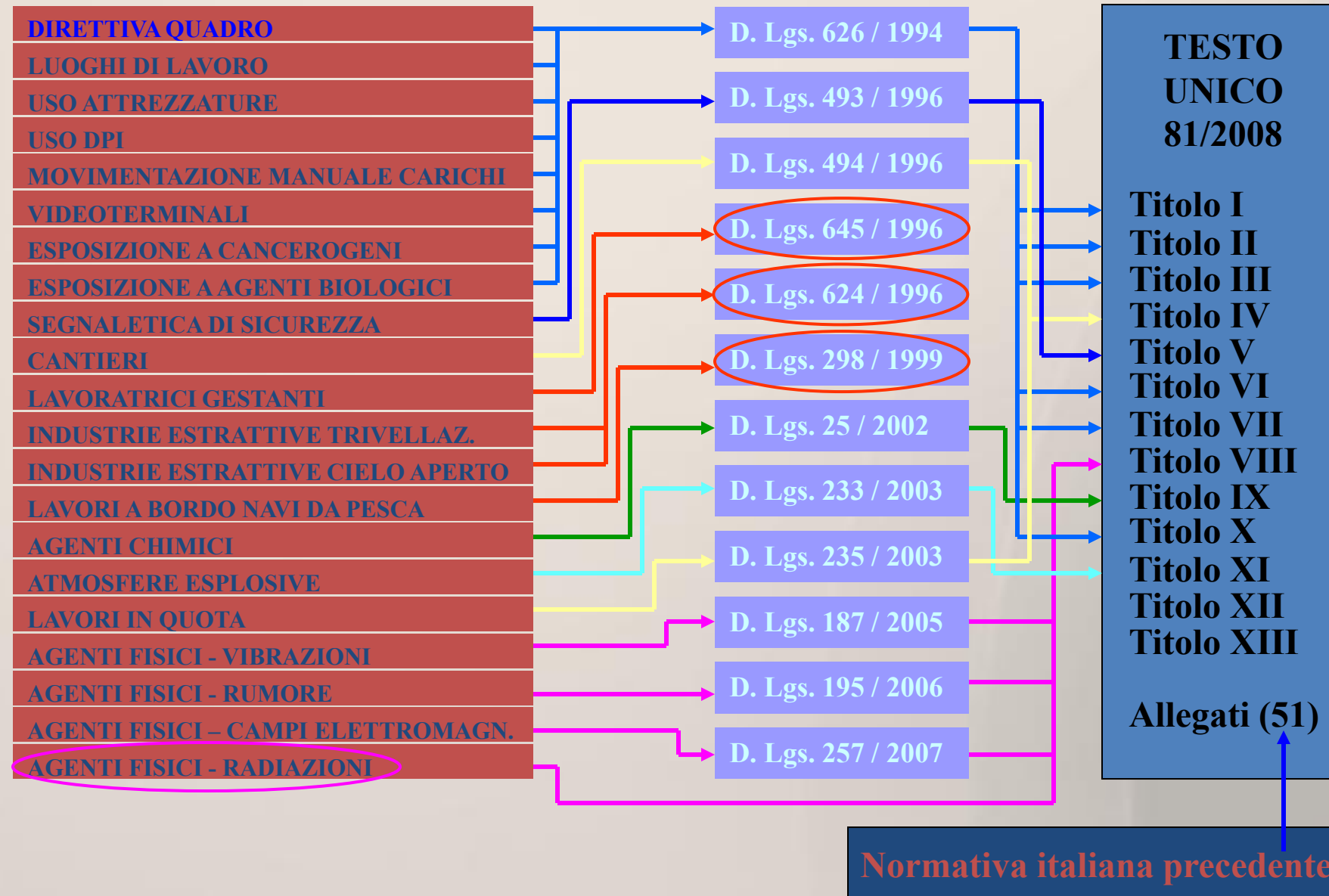
Normative gestionali - organizzative



D. Lgs. 81/2008 raccoglie i decreti di recepimento di svariate direttive che si sono succedute a partire dagli anni '90

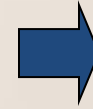


DIRETTIVE SOCIALI:



DIRETTIVE SOCIALI:

- Costituiscono un **sistema** di norme il cui centro è l'**organizzazione** complessiva del lavoro



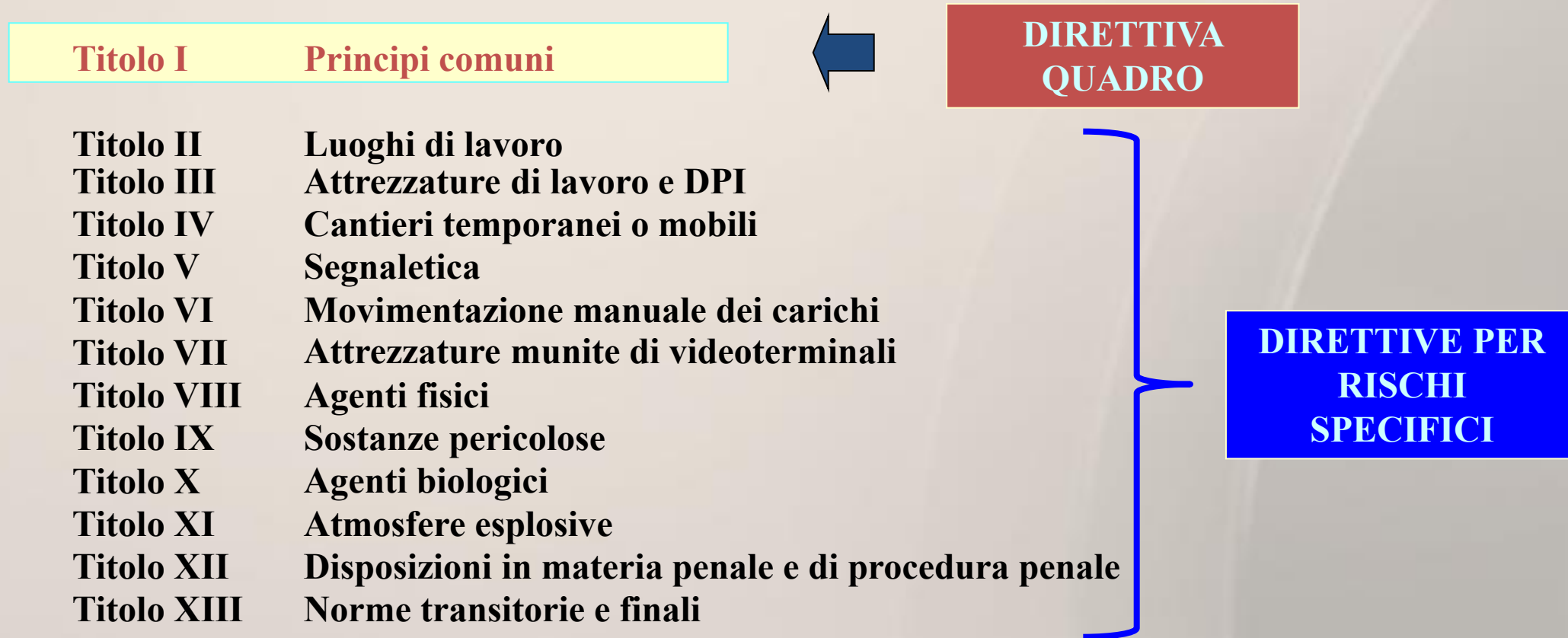
**DIRETTIVA
QUADRO**



**DIRETTIVE PER
RISCHI
SPECIFICI**

- l'obbligo di adottare un vero e proprio sistema organizzato con procedure e obblighi specifici per i vari soggetti dell'organizzazione costituisce la sostanziale differenza dal sistema normativo precedente basata su norma molto dettagliate per i singoli rischi

modifiche D. Lgs. 106/2009 e successive





TITOLO I

CAPO I

CAPO II

CAPO III

SEZIONE I

SEZIONE II

SEZIONE III

SEZIONE IV

SEZIONE V

SEZIONE VI

SEZIONE VII

SEZIONE VIII

CAPO IV

SEZIONE I

SEZIONE II

Disposizioni generali

Sistema istituzionale

Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

Misure di tutela e obblighi

Valutazione dei rischi

Servizio di prevenzione e protezione

Formazione, informazione, addestramento

Sorveglianza sanitaria

Gestione delle emergenze

Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori

Documentazione tecnico-amministrativa e statistiche degli infortuni e delle malattie professionali

Disposizioni penali

Sanzioni

Disposizioni in tema di processo penale

CAPO I

Art. 1	Finalità
Art. 2	Definizioni
Art. 3	Campo di applicazione
Art. 4	Computo dei lavoratori

*IDENTIFICA CHI E'
IL LAVORATORE
TUTELATO*



*Art.3 commi 4-13: specifiche indicazioni
per le varie tipologie contrattuali: interinali,
a progetto, a distanza,*



*Art.4: in funzione al numero dei lavoratori
discendono diversi obblighi*



CAPO I

Definizioni: LAVORATORE

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 è equiparato: il **socio** lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto; l'**associato** in partecipazione; il soggetto beneficiario delle iniziative di **tirocini** formativi; l'**allievo** degli istituti di istruzione nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature da lavoro, videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo si applicato alle strumentazioni; i **volontari** dei vigili del fuoco e della protezione civile



TITOLO I

CAPO I

CAPO II

CAPO III

SEZIONE I

SEZIONE II

SEZIONE III

SEZIONE IV

SEZIONE V

SEZIONE VI

SEZIONE VII

SEZIONE VIII

CAPO IV

SEZIONE I

SEZIONE II

Disposizioni generali

Sistema istituzionale

Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

Misure di tutela e obblighi

Valutazione dei rischi

Servizio di prevenzione e protezione

Formazione, informazione, addestramento

Sorveglianza sanitaria

Gestione delle emergenze

Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori

Documentazione tecnico-amministrativa e statistiche degli infortuni e delle malattie professionali

Disposizioni penali

Sanzioni

Disposizioni in tema di processo penale



CAPO II

- Art. 5** Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 6** Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 7** Comitati regionali di coordinamento
- Art. 8** Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro
- Art. 9** Enti pubblici aventi compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 10** Informazione e assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 11** Attività promozionali
- Art. 12** Interpello
- Art. 13** Vigilanza
- Art. 14** Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

***IDENTIFICA GLI
ORGANI DI
CONTROLLO***



COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE

- a) **esaminare i problemi applicativi della normativa** di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente;
- b) esprimere pareri sui piani annuali elaborati dal Comitato di cui all'articolo 5;
- c) definire le attività di promozione e le azioni di prevenzione di cui all'articolo 11;
- d) **validare le buone prassi** in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- e) redigere annualmente, sulla base dei **dati forniti dal sistema informativo** di cui all'articolo 8, una relazione sullo stato di applicazione della normativa di salute e sicurezza e sul suo possibile sviluppo, da trasmettere alle commissioni parlamentari competenti e ai presidenti delle regioni;
- f) **elaborare**, entro e non oltre il 31 dicembre 2010, **le procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi** di cui all'articolo 29, comma 5, tenendo conto dei profili di rischio e degli indici infortunistici di settore. Tali procedure vengono recepite con decreto dei Ministeri del lavoro, della salute e delle politiche sociali e dell'interno acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e province autonome di Trento e di Bolzano;
- g) **definire criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi** di cui all'articolo 27. Il sistema di qualificazione delle imprese é disciplinato con decreto del Presidente della Repubblica, acquisito il parere della Conferenza per i rapporti permanenti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da emanarsi entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;



ARTICOLO 6 COMMA 8

- h) valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che, in considerazione delle specificità dei settori produttivi di riferimento, orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente;
- i) **valutare le problematiche connesse all'attuazione delle direttive comunitarie** e delle convenzioni internazionali stipulate in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- m) **promuovere la considerazione della differenza di genere** in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione;
- m-bis) **elaborare criteri di qualificazione della figura del formatore** per la salute e sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento;
- m-ter) **elaborare le procedure standardizzate per la redazione del documento di valutazione dei rischi** di cui all'articolo 26, comma 3, anche previa individuazione di tipologie di attività per le quali l'obbligo in parola non operi in quanto l'**interferenza** delle lavorazioni in tali ambiti risulti irrilevante;
- m-quater) **elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavorocorrelato.**
- n) **indicare modelli di organizzazione e gestione aziendale** ai fini di cui all'articolo 30.



***PROBLEMATICHE AMMINISTRATIVE LEGATE
ALLA MANCANZA DEI DOCUMENTI PREVISTI***

SISTEMA INFORMATIVO

ART. 8

È istituito il Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP) nei luoghi di lavoro al fine di **fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali**, relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici, e **per indirizzare le attività di vigilanza**, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la **creazione di banche dati unificate**.



***OBBLIGO PER I DATORI DI LAVORO
DI COMUNICARE ALL'INAIL I DATI
RELATIVI AGLI INFORTUNI***



ENTI

ART. 9

INAIL: consulenza, formazione, attività promozionali, elaborazione norme e buone prassi, raccolta dati e studi, verifiche attrezzature, vigilanza – *(i funzionari impegnati in attività di consulenza non possono effettuare attività di vigilanza)*

ART. 13

ASL: vigilanza

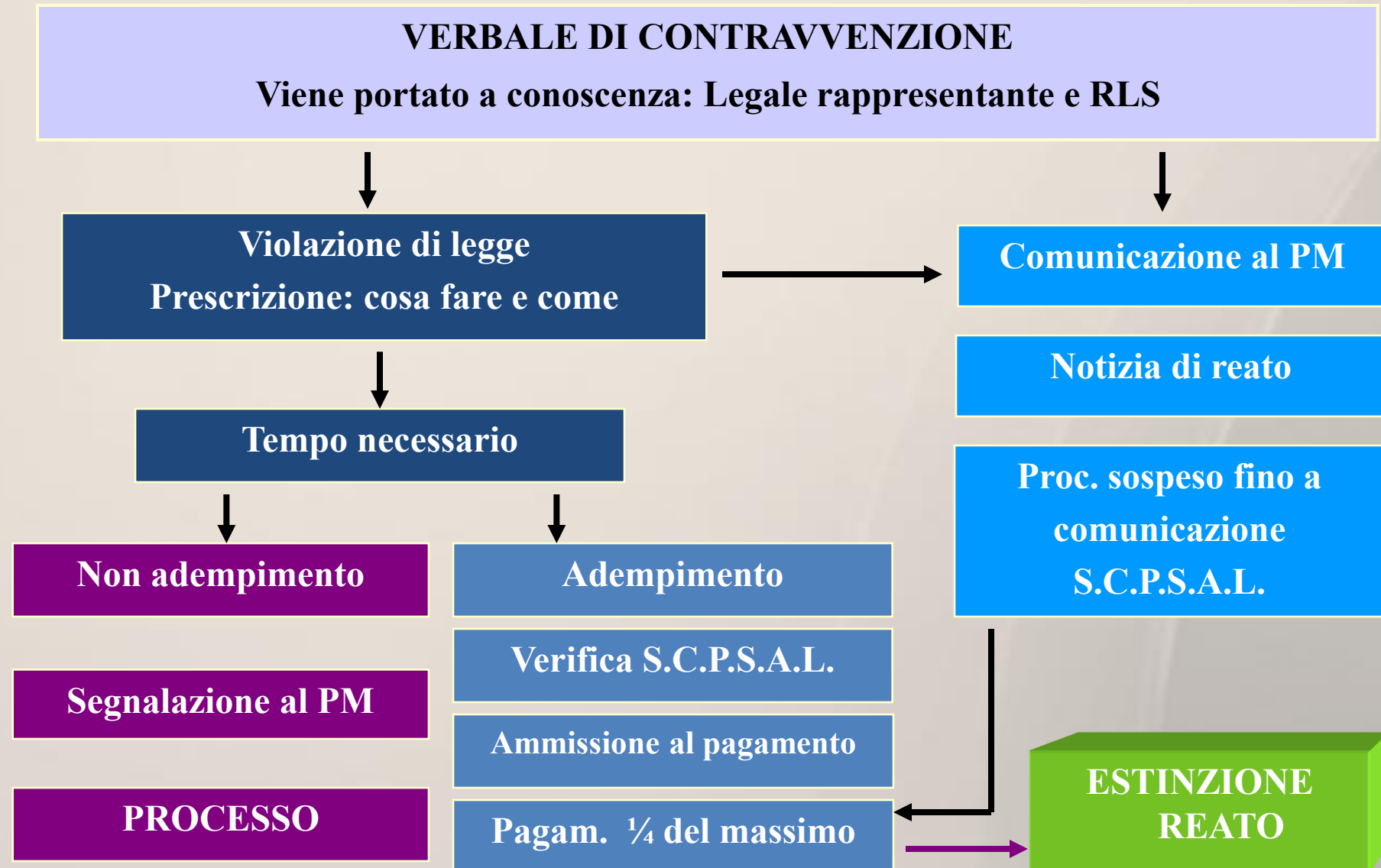
Competenze in alcuni settori anche a:

Vigili del fuoco

Servizi sanitari e tecnici delle forze armate e polizia

Personale ispettivo del ministero del lavoro *(cantieri edili, lavori subacquei, ulteriori attività a rischio elevato da definire con decreto)*

Autorità portuali e aeroportuali



La Struttura Complessa Prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro è la struttura del Dipartimento di prevenzione dell'Azienda Sanitaria cui sono attribuite le funzioni di vigilanza e prevenzione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; la Struttura è multidisciplinare.



RESPONSABILITÀ PENALE E RESPONSABILITÀ DELL'AZIENDA

- Se un infortunio causa lesioni gravi o gravissime, o la morte di un lavoratore, datore di lavoro, dirigenti e preposti possono essere perseguiti penalmente per “lesioni personali colpose” (art. 590 c.p.) o “omicidio colposo” (art. 589 c.p.) aggravati dalla violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro.
 - Le pene sono più alte rispetto ai casi “ordinari”:
 - lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche → reclusione da 3 mesi a 1 anno (lesioni gravi) o da 1 a 3 anni (gravissime);
 - morte del lavoratore con violazione delle norme antinfortunistiche → reclusione da 2 a 7 anni.
 - In questi casi spesso si procede d'ufficio (non serve querela della persona offesa), proprio perché sono violazioni di sicurezza sul lavoro.
 - Non risponde solo la persona fisica: può rispondere anche la società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, art. 25-septies (“omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro”). Se il reato è commesso “nell'interesse o a vantaggio dell'ente”, l'azienda rischia:
 - pesanti sanzioni pecuniarie (fino a 1000 “quote”);
 - sanzioni interdittive (es. sospensione dell'attività, divieto di contrattare con la PA).
 - Questo rende DVR, formazione, DPI, vigilanza operativa e gestione degli appalti non “burocrazia”, ma barriere dirette contro reati penali personali e sanzioni aziendali.
- 👉 Nota: messaggio forte “sicurezza = responsabilità penale personale + rischio blocco azienda”, non solo “multa amministrativa”.



PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ (ART. 14 D.LGS. 81/08)

- La sospensione è un ordine immediato di stop dell'attività produttiva imposto dagli organi di vigilanza (Ispettorato Nazionale del Lavoro, ASL/ATS, e – per i profili antincendio – anche i Vigili del Fuoco) quando trovano lavoro irregolare (“in nero”) o gravi violazioni in materia di salute e sicurezza.
- Scatta in due casi principali:
 - impiego di personale irregolare in misura pari o superiore al 10% dei lavoratori presenti al momento dell'accesso ispettivo; regolarizzarli “al volo” durante l'ispezione non evita la sospensione;
 - gravi violazioni della sicurezza elencate nell'Allegato I del D.Lgs. 81/08 (es. niente DVR, niente formazione/addestramento, mancanza di DPI anticaduta, mancanza di protezioni su macchine, assenza di protezioni contro cadute dall'alto, ecc.).
- Effetti:
 - fermo dell'attività o del singolo reparto/cantiere;
 - divieto di partecipare a gare pubbliche per un periodo almeno pari al doppio della durata della sospensione (fino a max 2 anni);
 - obbligo per il datore di lavoro di continuare a pagare retribuzioni e contributi ai dipendenti sospesi;
 - se si continua a lavorare nonostante la sospensione, si rischia l'arresto fino a sei mesi.
- Revoca:
 - il datore di lavoro deve sanare le irregolarità (assumere/regolarizzare i lavoratori, fare formazione/addestramento mancanti, fornire DPI e ripristinare le condizioni di sicurezza);
 - deve inoltre pagare le somme aggiuntive previste dalla legge (es. importi fissi – tipicamente nell'ordine di alcune migliaia di euro – per lavoro irregolare o per ciascuna violazione grave di sicurezza);
 - solo dopo questi adempimenti l'organo di vigilanza emette il provvedimento di revoca e l'attività può ripartire.

👉 Nota : serve capire che oggi l'Ispettorato può “chiuderti l'azienda” sul posto, senza passare dal giudice, se trova mancanze gravi.



TITOLO I

CAPO I

CAPO II

CAPO III

SEZIONE I

SEZIONE II

SEZIONE III

SEZIONE IV

SEZIONE V

SEZIONE VI

SEZIONE VII

SEZIONE VIII

CAPO IV

SEZIONE I

SEZIONE II

Disposizioni generali

Sistema istituzionale

Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

Misure di tutela e obblighi

Valutazione dei rischi

Servizio di prevenzione e protezione

Formazione, informazione, addestramento

Sorveglianza sanitaria

Gestione delle emergenze

**Consultazione e partecipazione dei rappresentanti
dei lavoratori**

**Documentazione tecnico-amministrativa e statistiche
degli infortuni e delle malattie professionali**

Disposizioni penali

Sanzioni

Disposizioni in tema di processo penale



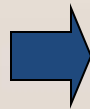
- a) la **valutazione di tutti i rischi** per la salute e sicurezza;
 - b) la **programmazione della prevenzione**, mirata ad un complesso che **integri** in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché **l'influenza dei fattori dell'ambiente** e dell'organizzazione del lavoro;
 - 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**;
 - d) **il rispetto dei principi ergonomici** nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
 - e) la **riduzione dei rischi alla fonte**;
 - f) la sostituzione di ciò che é pericoloso con ciò che non lo é, o é 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;
 - i) **la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale**;
 - l) il **controllo sanitario** dei lavoratori;
-



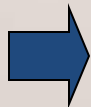
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) **l'informazione e formazione** adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) istruzioni adeguate ai lavoratori;
- 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;
- z) la regolare **manutenzione** di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

OBBLIGHI

Art. 18	Obblighi del datore di lavoro e del dirigente
Art. 19	Obblighi del preposto
Art. 20	Obblighi dei lavoratori
Art. 21	Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare e ai lavoratori autonomi
Art. 22	Obblighi dei progettisti
Art. 23	Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori
Art. 24	Obblighi degli installatori
Art. 25	Obblighi del medico competente
Art. 26	Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione



Art. 16: è possibile delegare le funzioni a determinate condizioni



Ulteriori obblighi indicati nei titoli successivi dedicati ai rischi specifici

DATORE DI LAVORO

- dall'organizzazione **gerarchica** emerge la **centralità del datore di lavoro** che, essendo al vertice dell'organizzazione, ha compiti di programmazione e responsabilità di creare una rete organizzativa e gestionale



Art. 17 OBBLIGHI NON DELEGABILI:

Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

- la **valutazione di tutti i rischi** con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
- la **designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione** dai rischi.



“Datore di lavoro” nel D.Lgs. 81/08 NON è un’etichetta astratta

Per il Testo Unico sicurezza (D.Lgs. 81/08), il “datore di lavoro” è definito così:

il soggetto che ha la responsabilità dell’organizzazione dell’azienda o dell’unità produttiva **ed esercita i poteri decisionali e di spesa**. Questa definizione vale anche se formalmente il contratto di lavoro è firmato da una società.

Quindi: è sempre una persona fisica con in mano il potere vero (decidere come si lavora e spendere soldi per la sicurezza), non solo un nome “sulla carta”.

“Ma una società di capitali è una società, non una persona...”

Giusto: giuridicamente il datore di lavoro del dipendente è la società (es. “ALFA S.p.A.”).

Però nella sicurezza sul lavoro questa risposta NON basta.

Per la sicurezza, la legge ti chiede: “Chi, in concreto, governa l’organizzazione e può spendere per mettere in sicurezza persone, impianti, procedure?”

→ Quello è il datore di lavoro ai fini del D.Lgs. 81/08.

Quindi dentro una S.p.A. o una S.r.l. il “datore di lavoro” NON è “la società” in astratto, ma è la/le persona/e al vertice operativo che:

- decide come si lavora,
- dà ordini,
- ha budget,
- può fermare una linea perché è pericolosa,
- può comprare un carrello elevatore nuovo o mettere le protezioni su una macchina.

In altre parole: chi ha potere decisionale e di spesa sulla sicurezza.



Chi incarna questo ruolo in pratica in una società di capitali?

Dipende da come è organizzata l'azienda.

Caso A. C'è un Amministratore Delegato (AD) con poteri pieni

Se l'AD ha autonomia completa sull'organizzazione e sulla spesa per sicurezza, normalmente l'AD è “il datore di lavoro” ai fini della sicurezza. Questo perché l'AD è quello che decide e paga. [o](#)

Caso B. C'è un Presidente del CdA che tiene i poteri su budget e organizzazione

Allora quel Presidente può essere considerato datore di lavoro, sempre perché ha i poteri “decido io e firmo io i soldi”.

Caso C. Il CdA non ha delegato davvero a nessuno

Se il Consiglio di Amministrazione (CdA) decide collegialmente anche le questioni organizzative e di spesa sulla sicurezza (impianti, protezioni, formazione, DPI, ecc.) e non esiste una vera delega operativa a un singolo, allora **tutti i membri del CdA** possono essere considerati datori di lavoro ai fini della sicurezza, e quindi tutti possono rispondere. La Cassazione ha riconosciuto che, in questi casi, gli obblighi prevenzionistici possono gravare indistintamente su tutti i componenti del CdA.

Questo è molto importante: in una S.p.A. può esserci più di un “datore di lavoro” contemporaneamente ai fini penali-sicurezza, se più persone condividono i poteri decisionali e di spesa.

Caso D. Società con più stabilimenti / più unità produttive

In gruppi/grandi aziende, il CdA o l'AD possono formalmente individuare come datore di lavoro “per quella unità produttiva” il Direttore di Stabilimento / Plant Manager, **ma solo se** quel Direttore ha reale autonomia di organizzazione e spesa sulla sicurezza del suo stabilimento (può fermare impianto, comprare protezioni, fare formazione obbligatoria, chiamare manutenzioni urgenti senza chiedere permesso ogni volta). Altrimenti è una finta nomina e non regge.



(1) Principio di effettività

La qualifica di “datore di lavoro” non è solo sulla carta, è di chi **di fatto** esercita quei poteri.

La giurisprudenza dice chiaramente: conta chi impartisce ordini, organizza il lavoro, controlla che si lavori in sicurezza, e sblocca i soldi per mettere a norma. Quella persona, anche se non è formalmente scritta come “Datore di Lavoro” da nessuna parte, è comunque trattata come datore di lavoro e assume la responsabilità penale di quella posizione.

Tradotto semplice: se io mi comporto come il padrone dell’impianto, per la sicurezza io SONO il padrone dell’impianto.

(2) Datore di lavoro “formale” e datore di lavoro “di fatto”

Spesso c’è:

- il “datore di lavoro formale” (quello indicato sulla carta, spesso l’AD o l’azienda stessa come soggetto giuridico),
- e il “datore di lavoro di fatto”, cioè quello che realmente dirige le operazioni, dà istruzioni e gestisce le risorse sul campo.

In caso di incidente grave rispondono entrambi:

- chi è formalmente datore di lavoro;
- e chi, di fatto, esercitava i poteri tipici del datore di lavoro in quel reparto/attività.

Questo evita la scusa “eh ma io sono solo il direttore di stabilimento, sulla visura non c’è scritto che sono datore di lavoro”: se tu decidi e spendi, per la Procura sei dentro.

Domanda:

“Una società di capitali non ha un datore di lavoro, quindi chi incarna il ruolo?”

Risposta chiara:

- Civilisticamente il datore di lavoro è la società (S.p.A., S.r.l.), perché il contratto di lavoro lo firma la società e la busta paga arriva dalla società. Fin qui ok.
- Ai fini del D.Lgs. 81/08, però, il “datore di lavoro” deve essere una persona fisica che ha in mano l’organizzazione e il budget della sicurezza. Nella pratica, questo è:

Definizioni: 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, 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.



Potere decisionale e di spesa: non può essere responsabile chi non è nella posizione di poter assumere provvedimenti



Due delle condizioni per la delega è che si attribuisca potere e autonomia di spesa

DELEGA DI FUNZIONI (ART. 16 D.LGS. 81/08)

requisiti formali della delega (scritta, data certa, accettata, poteri e budget),

- obblighi NON delegabili dell'art. 17 (DVR e nomina RSPP),
- obbligo di vigilanza che resta in capo al datore di lavoro (quindi togli la frase "automaticamente assolto l'obbligo di vigilanza sui delegati", perché oggi non è vera/accettabile così com'è).



Definizioni: DIRIGENTE

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

Art. 18 OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEL DIRIGENTE:

- a) **nominare il medico competente** per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.
- b) **designare** preventivamente i **lavoratori incaricati** dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di **gestione dell'emergenza**;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, **tenere conto delle capacità e delle condizioni** degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) **fornire** ai lavoratori i necessari e idonei **dispositivi di protezione individuale**, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) prendere le misure appropriate affinché **soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento** accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;



- f) **richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti**, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) **inviare i lavoratori alla visita medica** entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e **dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa**;
- i) **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;
- l) **adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento** di cui agli articoli 36 e 37;
- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- n) **consentire ai lavoratori di verificare**, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, **l'applicazione delle misure di sicurezza** e di protezione della salute;



- o) **consegnare** tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, **copia del documento di cui all'articolo 17**, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3 anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- r) **comunicare in via telematica all'INAIL** e per tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, **i dati e le informazioni relativi agli infortuni** sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;
- s) **consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** nelle ipotesi di cui all'articolo 50;



- t) **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, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, **convocare la riunione periodica** di cui all'art. 35;
- z) **aggiornare le misure di prevenzione** in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- aa) **comunicare in via telematica all'INAIL**, nonché per il tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, **i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;
- bb) **vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.**



Definizioni: PREPOSTO

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

Art. 19 OBBLIGHI DEL PREPOSTO:

- 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.



Art. 20 OBBLIGHI DEI LAVORATORI:

- a) **contribuire**, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, **all'adempimento degli obblighi** previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b) **osservare le disposizioni e le istruzioni impartite** dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - c) **utilizzare correttamente** le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - e) **segnalare immediatamente** al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché **qualsiasi eventuale condizione di pericolo** di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - f) **non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo**;
 - g) **non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza** ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - h) **partecipare ai programmi di formazione e di addestramento** organizzati dal datore di lavoro;
 - i) **sottoporsi ai controlli sanitari** previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.
-



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.**

Art. 23 OBBLIGHI DEI FABBRICANTI E FORNITORI:

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.**

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.**

***Art. 26 IN CASO DI APPALTI
ALL'INTERNO DELLA PROPRIA AZIENDA
IL DATORE DI LAVORO DEVE:***

***Sistema di
qualificazione***



a) **verifica**, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), **l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici** o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. **Fino alla data di entrata in vigore del decreto** di cui al periodo che precede, la verifica é eseguita attraverso le seguenti modalità:

- 1) **acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;**
 - 2) **acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale**, ai sensi dell'articolo 47 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445;
- b) **fornisce** agli stessi soggetti **dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate** in relazione alla propria attività



Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento di cui al comma 2, **elaborando un unico documento di valutazione dei rischi** che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non é possibile, ridurre al minimo i rischi da **interferenze**.



Art. 6 comma 8
lett. m-ter)

DUVRI

Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, anche qualora in essere al momento della data di entrata in vigore del presente decreto, di cui agli articoli 1559, ad esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali, 1655, 1656 e 1677 del codice civile, **devono essere specificamente indicati** a pena di nullità ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile **i costi delle misure adottate per eliminare o**, ove ciò non sia possibile, **ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni**. **I costi di cui al primo periodo non sono soggetti a ribasso.**

Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, **il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento** corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Appalti (art. 26) / idoneità & coordinamento: viene integrata con la **“patente a crediti” per i cantieri** (nuovo **art. 27 TUS**): **obbligatoria dal 01/10/2024** per imprese e autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili (esclusi meri fornitori/prestazioni intellettuali).



- Nei contratti d'appalto / subappalto / somministrazione, il datore di lavoro committente deve:
 - verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici e dei lavoratori autonomi (visura camerale + autocertificazione requisiti tecnici/professionali finché non c'è decreto unico);
 - informare gli appaltatori sui rischi specifici presenti nei luoghi di lavoro e sulle procedure di emergenza.
- Tutti i datori di lavoro coinvolti (compresi i subappaltatori) devono cooperare e coordinarsi per eliminare i rischi “da interferenza” tra le varie attività.
- Il committente redige (o fa redigere/nominando un incaricato nei casi a basso rischio) il DUVRI – Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza – che descrive i rischi interferenziali e le misure per eliminarli o ridurli al minimo. Il DUVRI va allegato al contratto e aggiornato se cambiano le lavorazioni.
- Il DUVRI non serve nei casi esclusi dal comma 3-bis dell'art. 26 (ad esempio mere forniture di materiali, servizi di sola natura intellettuale, o attività sotto le 5 “uomini-giorno” senza rischi particolari tipo incendio di livello elevato, ambienti confinati, amianto, agenti cancerogeni, atmosfere esplosive ecc.).
- Tutto il personale in appalto/subappalto deve avere la tessera di riconoscimento con foto, generalità e indicazione del datore di lavoro (e, per i lavoratori autonomi, anche il nome del committente). Inoltre, l'appaltatore/subappaltatore deve indicare formalmente al committente chi svolge il ruolo di preposto.
- I lavoratori autonomi e i componenti dell'impresa familiare devono:
 - usare attrezzature conformi e opere provvisorie idonee;
 - procurarsi e usare i propri DPI;
 - avere la tessera di riconoscimento quando operano in regime di appalto/subappalto.
- Novità molto “calda”: dal 1° ottobre 2024 imprese e lavoratori autonomi che operano fisicamente nei cantieri temporanei o mobili (art. 89 D.Lgs. 81/08) devono possedere la “patente a crediti per la sicurezza”, rilasciata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con un punteggio iniziale di 30 crediti. Sono esclusi solo chi fa mere forniture o prestazioni puramente intellettuali. Vale anche per operatori stranieri.

👉 Nota: questa slide è cruciale per le aziende che “fanno fare i lavori a ditte esterne”: oggi il committente ha obblighi precisi (idoneità, informazione sui rischi, DUVRI) e rischia responsabilità solidale e penale se gestisce male gli appalti.



- Il lavoro agile (Legge 81/2017) è lavoro subordinato svolto in parte o del tutto fuori dai locali aziendali, senza una postazione fissa, tramite strumenti tecnologici e nel rispetto dei limiti di orario previsti da legge e CCNL.
- Il datore di lavoro deve garantire salute e sicurezza anche quando il lavoratore opera da casa o da altro luogo scelto dal lavoratore:
 - deve consegnare al lavoratore e al RLS, almeno una volta l'anno, un'informativa scritta sui rischi generali e sui rischi specifici legati al lavoro agile;
 - resta responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici forniti (PC, cuffie, ecc.);
 - deve prevedere, nell'accordo individuale di smart working, tempi di riposo e modalità di disconnessione (diritto alla disconnessione);
 - deve adottare misure per prevenire l'isolamento del lavoratore agile rispetto al resto del team.
- Al lavoratore agile è richiesto di collaborare: rispettare le misure di prevenzione indicate e segnalare eventuali criticità del luogo di lavoro scelto (illuminazione, postura, rischio stress, ecc.).
- Dal punto di vista della prevenzione, il DVR aziendale deve considerare anche i rischi tipici del lavoro da remoto: ergonomia della postazione, uso prolungato di videotermini, gestione dei tempi di lavoro, isolamento e stress. Questi rischi non spariscono “perché sei a casa”: restano in capo al datore di lavoro.
- Per gli infortuni durante il lavoro agile (e nel tragitto funzionale all'attività lavorativa), si applica comunque la tutela assicurativa INAIL come per gli altri lavoratori subordinati.

👉 Nota: questa slide aggiorna la platea sulla cosa che spesso sfugge: smart working $\neq$ “ti arrangi”, ma resta lavoro subordinato e quindi coperto dal D.Lgs. 81/08 e dalla responsabilità del datore di lavoro.



CAPO I

CAPO II

CAPO III

SEZIONE I

SEZIONE II

SEZIONE III

SEZIONE IV

SEZIONE V

SEZIONE VI

SEZIONE VII

SEZIONE VIII

CAPO IV

SEZIONE I

SEZIONE II

Disposizioni generali

Sistema istituzionale

Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

Misure di tutela e obblighi

Valutazione dei rischi

Servizio di prevenzione e protezione

Formazione, informazione, addestramento

Sorveglianza sanitaria

Gestione delle emergenze

**Consultazione e partecipazione dei rappresentanti
dei lavoratori**

**Documentazione tecnico-amministrativa e statistiche
degli infortuni e delle malattie professionali**

Disposizioni penali

Sanzioni

Disposizioni in tema di processo penale



Definizioni: PERICOLO

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

Definizioni: RISCHIO

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

Definizioni: PREVENZIONE

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

Definizione: VALUTAZIONE DEI RISCHI

valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza

Art. 28: DVR

Art. 6 comma 8
lett. m-quater)

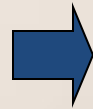
La valutazione, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, **deve riguardare tutti i rischi** per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti **gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari**, tra cui anche quelli collegati allo **stress lavoro-correlato**, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di **gravidanza**, nonché quelli connessi alle differenze di genere, **all'età**, alla **provenienza** da altri Paesi e quelli **connessi alla specifica tipologia contrattuale** attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Art. 28: DVR

Redatto entro 90 giorni dalla data di inizio dell'attività

Redatto in collaborazione con RSPP, RLS, medico competente

Munito di data certa



*Prova della data con sottoscrizioni del
latore di lavoro, RSPP, RLS, medico
competente*

Deve essere conservato presso l'unità produttiva

Può essere tenuto su supporto informatico



Art. 53 Tenuta della documentazione

Deve rispettare tutte le indicazioni specifiche contenute nei titoli
successivi al primo

Deve essere aggiornato



CONTENUTI

- a) 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. 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;
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione stessa;
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) 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;
- e) 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;
- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

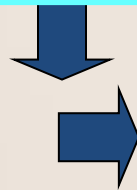


Art. 29: AGGIORNAMENTO DVR

La valutazione dei rischi deve essere immediatamente **rielaborata in occasione di modifiche del processo** produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, **o in relazione al grado di evoluzione della tecnica**, della prevenzione o della protezione **o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità**. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate.

Art. 29: PROCEDURE STANDARDIZZATE

I datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi di cui al presente articolo sulla base delle **procedure standardizzate** di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f).



Non valido per:

a) aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);

a) nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto; [SEVESO]

b) nelle centrali termoelettriche;

c) negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni; [RADIAZIONI IONIZZANTI]

d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;

f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;

g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

b) aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, connessi all'esposizione ad amianto



Verifiche sistema di gestione

***D.Lgs.
81/2008***



*Il sistema di
gestione garantisce
un sistema di
controlli assente
nel decreto*



Vantaggi in caso di adozione di un sistema di gestione:

ART. 30: efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

ART.16: per legge *la delega **non esclude** l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro*; il MOG ex art. 30 può offrire efficacia esimente 231 se **adottato ed efficacemente attuato**, ma non equivale a “assoluzione automatica”.



TITOLO I

CAPO I

CAPO II

CAPO III

SEZIONE I

SEZIONE II

SEZIONE III

SEZIONE IV

SEZIONE V

SEZIONE VI

SEZIONE VII

SEZIONE VIII

CAPO IV

SEZIONE I

SEZIONE II

Disposizioni generali

Sistema istituzionale

Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

Misure di tutela e obblighi

Valutazione dei rischi

Servizio di prevenzione e protezione

Formazione, informazione, addestramento

Sorveglianza sanitaria

Gestione delle emergenze

**Consultazione e partecipazione dei rappresentanti
dei lavoratori**

**Documentazione tecnico-amministrativa e statistiche
degli infortuni e delle malattie professionali**

Disposizioni penali

Sanzioni

Disposizioni in tema di processo penale



Definizione: SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI

insieme delle persone, sistemi e mezzi **esterni o interni** all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori

Definizione: RESPONSABILE DEL SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi



Art. 31: OBBLIGATORIAMENTE ESTERNO:

Il ricorso a persone o servizi esterni é obbligatorio **in assenza di dipendenti che**, all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, **siano in possesso dei requisiti** di cui all'articolo 32.

Art. 31: OBBLIGATORIAMENTE INTERNO:

- a) nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;
- b) nelle centrali termoelettriche;
- c) negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni;
- d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
- f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.



Art. 33 - COMPITI

- a) all'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;
- b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;
- c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.

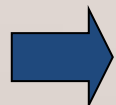


Art. 34 e allegato II:

Casi in cui è consentito lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi

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

(1) Escluse le aziende industriali di cui all'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica. n. 17 maggio 1988, n. 175, e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso, le centrali termoelettriche, gli impianti ed i laboratori nucleari, le aziende estrattive e altre attività minerarie, le aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, le strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.



Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative



Art. 35: RIUNIONE PERIODICA

QUANDO:

Almeno una volta all'anno;

In occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio.

PARTECIPANTI:

il datore di lavoro o un suo rappresentante;

il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

il medico competente, ove nominato;

il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.



Art. 35: RIUNIONE PERIODICA

OBIETTIVI:

ESAMINARE:

- a) il documento di valutazione dei rischi;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

INDIVIDUARE:

- a) codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
 - b) obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.
-



TITOLO I

CAPO I

CAPO II

CAPO III

SEZIONE I

SEZIONE II

SEZIONE III

SEZIONE IV

SEZIONE V

SEZIONE VI

SEZIONE VII

SEZIONE VIII

CAPO IV

SEZIONE I

SEZIONE II

Disposizioni generali

Sistema istituzionale

Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

Misure di tutela e obblighi

Valutazione dei rischi

Servizio di prevenzione e protezione

Formazione, informazione, addestramento

Sorveglianza sanitaria

Gestione delle emergenze

Consultazione e partecipazione dei rappresentanti
dei lavoratori

Documentazione tecnico-amministrativa e statistiche
degli infortuni e delle malattie professionali

Disposizioni penali

Sanzioni

Disposizioni in tema di processo penale



Definizione: FORMAZIONE

processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi

Definizione: INFORMAZIONE

complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro

Definizione: ADDESTRAMENTO

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

Art. 36: informazione ai lavoratori

Deve provvedere il datore di lavoro

CONTENUTI:

RISCHI: Dell'attività dell'impresa in generale;
Della specifica attività svolta;
Derivanti dall'uso di sostanze pericolose.

PREVENZIONE:
Procedure per il primo soccorso, l'antincendio e l'evacuazione;
Disposizioni aziendali relative alla specifica attività svolta;
Misure e attività di protezione e prevenzione adottate.

NOMINATIVI:
Degli addetti al pronto soccorso e antincendio;
Dell'RSPP e del medico competente.



Art. 37: formazione dei lavoratori

Deve provvedere il datore di lavoro

CONTENUTI:

- a) **concetti** di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) **rischi riferiti alle mansioni** e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai **rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I.**



Art. 36 - 37: formazione dei lavoratori

Deve provvedere il **datore di lavoro**

CONTENUTI:

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Aggiornata al nuovo Accordo Stato-Regioni: *Rep. Atti n. 59/CSR del 17/04/2025*, pubblicato in G.U. n. 119 del 24/05/2025. Tra le novità:

- Preposti: corso base 12 ore; aggiornamento biennale 6 ore (in presenza) con finestre transitorie definite.
- Datori di lavoro: obbligo di formazione minima 16 ore (anche se non RSPP).
- Lavoratori: formazione generale+specifica prima o al momento dell'assunzione (stop al “entro 60 giorni”); limiti più stringenti all'e-learning.

Riorganizza e sostituisce gli accordi 2011/2016 e i richiami al D.I. 6/3/2013 sui formatori (requisiti ora nel nuovo Accordo).



Art. 37: formazione dei lavoratori

TEMPISTICHE:

- a) in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) in occasione del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) in occasione 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. 37: formazione dei dirigenti e preposti

Deve provvedere il datore di lavoro

CONTENUTI:

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- c) valutazione dei rischi;
- d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.



Cos'è, in generale, un “Accordo Stato-Regioni”

In Italia esiste la **Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano**. È un tavolo ufficiale dove Governo centrale e Regioni si mettono d'accordo su come applicare certe leggi, soprattutto in materie dove Regioni e Stato condividono competenze (esempio: salute, formazione, sicurezza sul lavoro).

Quando raggiungono un'intesa formale, nasce l'**Accordo Stato-Regioni**. È un atto approvato in Conferenza, e poi pubblicato in Gazzetta Ufficiale: quindi non è una “circolare” o un “parere”, è un testo vincolante valido in tutta Italia.

Perché nel D.Lgs. 81/08 tutti parlano dell'Accordo Stato-Regioni

Il D.Lgs. 81/08 (il “Testo Unico sicurezza”) spesso dice:

“I lavoratori / i dirigenti / i preposti / il datore di lavoro / l'RSPP devono essere formati... secondo i contenuti, la durata e le modalità definiti da un accordo Stato-Regioni.”

Tradotto:

La **legge principale (D.Lgs. 81/08)** impone l'obbligo di formazione e dice chi deve essere formato (es. lavoratori, dirigenti, preposti, RSPP, datore di lavoro che fa RSPP, coordinatori cantieri, ecc.).

Ma i **dettagli pratici (quante ore, quali moduli, ogni quanto fare l'aggiornamento, chi può fare il docente, cosa deve esserci nell'attestato, quando vale l'e-learning, ecc.)** non sono scritti direttamente nell'articolo di legge, ma vengono demandati all'Accordo Stato-Regioni. Questo rinvio è esplicito ad esempio all'art. 37 del D.Lgs. 81/08 per la formazione di lavoratori, dirigenti, preposti, e all'art. 32 per RSPP/ASPP.

Cosa contiene in pratica un Accordo Stato-Regioni “sicurezza”

Tipicamente l'Accordo stabilisce per ogni figura aziendale:

Chi deve fare il corso (es. tutti i lavoratori neoassunti, i preposti, i dirigenti, il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di RSPP, ecc.).

Durata minima in ore dei vari moduli (es. formazione generale + formazione specifica rischio basso/medio/alto per i lavoratori).

Contenuti minimi obbligatori (temi che devono essere spiegati in aula/online/pratica).

Modalità didattiche (aula in presenza, videoconferenza sincrona, e-learning ammesso o non ammesso, parte pratica obbligatoria per certe attrezzature).

Aggiornamento periodico: ogni quanto va rifatto l'aggiornamento e quante ore servono.

Requisiti dei docenti/formatori (cioè chi è abilitato a insegnare quelle ore).

Come tracciare il corso (registro presenze, attestato finale, prova di verifica dell'apprendimento).

Tutto questo è ciò che gli ispettori ASL/ITL guardano quando controllano gli attestati.



Accordo Stato-Regioni

Esempi concreti collegati al D.Lgs. 81/08

Per vedere quanto è pervasivo:

•Lavoratori / Preposti / Dirigenti (art. 37 D.Lgs. 81/08):

L'Accordo dice quante ore di formazione iniziale servono, in quali moduli (generale + specifica) e ogni quanto si fa l'aggiornamento. Oggi l'aggiornamento resta con cadenza quinquennale e durata minima di 6 ore per queste figure.

•Datore di lavoro che fa lui stesso l'RSPP (art. 34 D.Lgs. 81/08):

L'Accordo stabilisce percorso e aggiornamento obbligatori per il datore di lavoro che assume direttamente il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), e chiarisce anche quando quel datore può fare direttamente formazione ai propri lavoratori (ma solo se ha i requisiti).

• RSPP e ASPP (art. 32 D.Lgs. 81/08):

L'Accordo definisce moduli A, B, C, crediti formativi, aggiornamenti periodici per responsabili e addetti del servizio prevenzione e protezione.

• Uso di attrezzature particolari (art. 73, comma 5 D.Lgs. 81/08):

Parliamo di carrelli elevatori, PLE, gru ecc. L'Accordo fissa sia la parte teorica sia la parte pratica e i tempi di aggiornamento.

• Coordinatori per la sicurezza nei cantieri (art. 98 D.Lgs. 81/08):

L'Accordo indica durata minima e aggiornamenti del corso per Coordinatore per la Progettazione (CSP) e per l'Esecuzione (CSE).

Tutte queste cose adesso sono state raccolte in un unico testo approvato nel 2025 (vedi sotto).

Situazione aggiornata ad oggi (26 ottobre 2025)

Fino al 2024 molti parlavano degli "Accordi Stato-Regioni del 21/12/2011" (formazione lavoratori / dirigenti / preposti) e del 2016 (RSPP/ASPP, ecc.).

Adesso quel mondo è stato riscritto.

Il **17 aprile 2025** la Conferenza Stato-Regioni ha approvato un **nuovo Accordo (Repertorio atti n. 59/CSR)**. Questo Accordo:

- mette tutto in un testo unico;
- individua durata e contenuti minimi dei corsi per lavoratori, preposti, dirigenti, datori di lavoro, RSPP/ASPP, coordinatori cantieri, addetti a particolari attrezzature, lavori in spazi confinati;
- definisce modalità, requisiti dei docenti e regole di aggiornamento.
- Questo Accordo è stato poi pubblicato in Gazzetta Ufficiale (Serie Generale n. 119 del 24 maggio 2025) ed è quindi diventato riferimento nazionale. Dopo la pubblicazione, i vecchi accordi del 2011 e del 2016 vengono superati/abrogati e la formazione deve rispettare il nuovo schema.

Alcune novità operative:

- **Dirigenti:** formazione base ora è 12 ore (prima spesso si parlava di 16), ma per chi gestisce cantieri è previsto un modulo aggiuntivo specifico "cantieri" da 6 ore.
- **Aggiornamenti** per lavoratori, preposti, dirigenti restano ogni 5 anni, con almeno 6 ore complessive.
- Viene chiarito che il datore di lavoro può organizzare direttamente i corsi per i propri lavoratori, se rispetta requisiti precisi e se i docenti sono qualificati.

Quindi, in sintesi pratica per te

L'**Accordo Stato-Regioni**, nel linguaggio del D.Lgs. 81/08, è il documento tecnico-operativo che dice *come va fatta sul serio* la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro (chi formare, quante ore, con che contenuti, ogni quanto aggiornare).

Questo Accordo nasce nella Conferenza Stato-Regioni, viene approvato da Stato e Regioni insieme, poi pubblicato in Gazzetta, e diventa obbligatorio in tutta Italia.

Oggi (ottobre 2025) il riferimento è l'Accordo del 17 aprile 2025, pubblicato a maggio 2025, che ha unificato e aggiornato tutte le regole precedenti su lavoratori, dirigenti, preposti, datori di lavoro RSPP, RSPP/ASPP, coordinatori cantieri, attrezzature particolari e lavori in spazi confinati.

Se durante una verifica ispettiva ti contestano la formazione, loro guardano questo Accordo (non solo "ho fatto un corso qualsiasi").



TITOLO I

CAPO I

CAPO II

CAPO III

SEZIONE I

SEZIONE II

SEZIONE III

SEZIONE IV

SEZIONE V

SEZIONE VI

SEZIONE VII

SEZIONE VIII

CAPO IV

SEZIONE I

SEZIONE II

Disposizioni generali

Sistema istituzionale

Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

Misure di tutela e obblighi

Valutazione dei rischi

Servizio di prevenzione e protezione

Formazione, informazione, addestramento

Sorveglianza sanitaria

Gestione delle emergenze

**Consultazione e partecipazione dei rappresentanti
dei lavoratori**

**Documentazione tecnico-amministrativa e statistiche
degli infortuni e delle malattie professionali**

Disposizioni penali

Sanzioni

Disposizioni in tema di processo penale



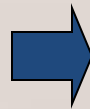
SORVEGLIANZA SANITARIA

Definizione: 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

Definizione: MEDICO COMPETENTE

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; collabora con il datore di lavoro e con l'SPP alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico - fisica dei lavoratori



*I medici in possesso dei titoli e dei requisiti
sono iscritti nell'elenco dei medici competenti
istituito presso il Ministero della salute*



Art. 25 OBBLIGHI DEL 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;



SORVEGLIANZA SANITARIA

- 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 della salute entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

SORVEGLIANZA SANITARIA

Art. 41: quando effettuarla:

- a) **nei casi previsti dalla normativa vigente**, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;
- b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.



Allegato all'art.33 del DPR 303/56

Titoli successivi del D.Lgs. 81/2008

*Non in tutti i casi ma secondo le
specifiche indicazioni*



Lavorazioni per cui vige l'obbligo di visite mediche preventive e periodiche

Movimentazione manuale dei carichi;

Uso di videoterminali;

Esposizione ad agenti fisici;

Esposizione a sostanze pericolose;

Esposizione ad agenti biologici.



SORVEGLIANZA SANITARIA

Art. 41: in cosa consiste:

- a) visita medica preventiva intesa a **constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro** cui il lavoratore é 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. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
- 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 ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

SORVEGLIANZA SANITARIA

Art. 41:

Le visite mediche, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente;

Le visite mediche **NON** possono essere effettuate per accertare stati di gravidanza;

Le visite mediche **POSSONO** essere effettuate per verificare condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti;

Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla **cartella sanitaria e di rischio**

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche, 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.



TITOLO I

CAPO I

CAPO II

CAPO III

SEZIONE I

SEZIONE II

SEZIONE III

SEZIONE IV

SEZIONE V

SEZIONE VI

SEZIONE VII

SEZIONE VIII

CAPO IV

SEZIONE I

SEZIONE II

Disposizioni generali

Sistema istituzionale

Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

Misure di tutela e obblighi

Valutazione dei rischi

Servizio di prevenzione e protezione

Formazione, informazione, addestramento

Sorveglianza sanitaria

Gestione delle emergenze

**Consultazione e partecipazione dei rappresentanti
dei lavoratori**

**Documentazione tecnico-amministrativa e statistiche
degli infortuni e delle malattie professionali**

Disposizioni penali

Sanzioni

Disposizioni in tema di processo penale

Art. 43: disposizioni generali

GESTIONE DELLE EMERGENZE

IL DATORE DI LAVORO:

- a) organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
- b) designa preventivamente i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 1, lettera b);
- c) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
- d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
- e) adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.
- e-bis) garantisce la presenza di mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati. L'obbligo si applica anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi;



*Il lavoratore
non può
rifiutare la
designazione*

*Il lavoratore
deve essere
formato*



GESTIONE DELLE EMERGENZE

PERICOLO GRAVE E IMMEDIATO

Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, *astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.*

*PERICOLO
GRAVE E
IMMEDIATO*

Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, 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.



Art. 45: primo soccorso

Il **datore di lavoro**, tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il medico competente ove nominato, **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 e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.

Le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione, individuati in relazione alla natura dell'attività, al numero dei lavoratori occupati ed ai fattori di rischio sono individuati dal decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388



Classificazione delle aziende in 3 gruppi: A, B, C



Nei luoghi di lavoro devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori.

Si applicano i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro . Fino a poco tempo fa il riferimento è stato il DM. 10 marzo 1998 , ora abrogato), e sostituito da:

- **D.M. 1 settembre 2021** (“Decreto controlli”: registro dei controlli e manutenzione presidi)
- **D.M. 2 settembre 2021** (formazione addetti antincendio: *livello 1–2–3*, non più basso/medio/elevato)
- **D.M. 3 settembre 2021** (“Decreto minicodice”: criteri per la valutazione/progettazione esercizio; **abroga definitivamente il D.M. 10/03/1998 dal 29/10/2022**)

Ogni disposizione concernente aspetti di prevenzione incendi, sia per l'attività di disciplina che di controllo, deve essere riferita agli organi centrali e periferici del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile



TITOLO I

CAPO I

CAPO II

CAPO III

SEZIONE I

SEZIONE II

SEZIONE III

SEZIONE IV

SEZIONE V

SEZIONE VI

SEZIONE VII

SEZIONE VIII

CAPO IV

SEZIONE I

SEZIONE II

Disposizioni generali

Sistema istituzionale

Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro

Misure di tutela e obblighi

Valutazione dei rischi

Servizio di prevenzione e protezione

Formazione, informazione, addestramento

Sorveglianza sanitaria

Gestione delle emergenze

**Consultazione e partecipazione dei rappresentanti
dei lavoratori**

**Documentazione tecnico-amministrativa e statistiche
degli infortuni e delle malattie professionali**

Disposizioni penali

Sanzioni

Disposizioni in tema di processo penale

Definizione: RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro

Art. 47: rappresentante dei lavoratori

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.



Fino a 15 lavoratori: è eletto dai lavoratori al loro interno

Oltre 15 lavoratori: è eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali

Numero minimo:

- a) **un rappresentante** nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
- b) **tre rappresentanti** nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
- c) **sei rappresentanti** in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

CONSULTAZIONE

Art. 47: rappresentante dei lavoratori

Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.



*Art. 48: rappresentante
territoriale*



*Art. 49: rappresentante
di sito produttivo*



CONSULTAZIONE

Art. 50: attribuzioni

- a) **accede ai luoghi di lavoro** in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) **é consultato** preventivamente e tempestivamente **in ordine alla valutazione dei rischi**, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) **é consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione**, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) **é consultato in merito all'organizzazione della formazione** di cui all'articolo 37;
- e) **riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione** relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) **riceve una formazione adeguata** e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
- h) **promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione** idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) **formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti**, dalle quali é, di norma, sentito;
- l) **partecipa alla riunione periodica** di cui all'articolo 35;
- m) **fa proposte** in merito alla attività di prevenzione;
- n) **avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati** nel corso della sua attività;
- o) **può fare ricorso alle autorità competenti** qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.



Definizione: ORGANISMI PARITETICI

organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per:

- la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici;
- lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia;
- ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento