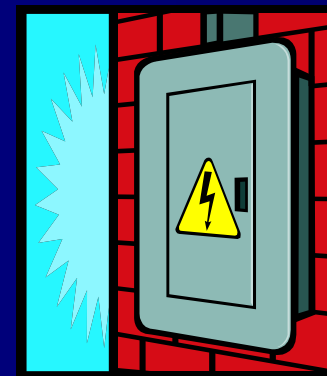
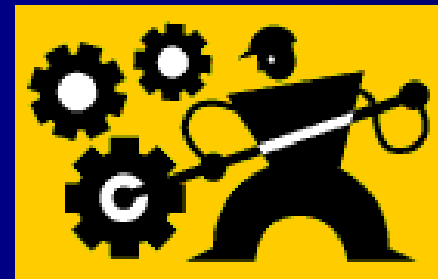


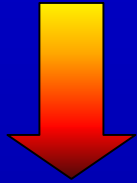
La prevenzione negli ambienti di lavoro: concetti generali



LA TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

CONCETTI GENERALI

PREVENZIONE



Tutte le **AZIONI** che possono essere messe in atto allo scopo di evitare il verificarsi di un evento dannoso

Prevenzione PRIMARIA

Individuare le **CAUSE** di rischio per eliminarle o ridurle

Prevenzione SECONDARIA

Individuare precocemente le **MALATTIE** per curarle meglio

Prevenzione TERZIARIA

Impedire che una malattia già verificatasi possa **AGGRAVARSI**

LA TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

CONCETTI GENERALI

Sono **AZIONI** di Prevenzione Primaria

Nella vita di tutti i giorni

PREDISPORRE regole per lo smaltimento e la raccolta dei rifiuti urbani

RISPETTARE le regole della circolazione stradale

INDOSSARE la cintura di sicurezza durante la guida dell'auto

LAVARSI i denti con regolarità

NON FUMARE

...

LA TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

CONCETTI GENERALI

Sono **AZIONI** di Prevenzione Primaria

In ambiente di lavoro

ADEGUARE

l'ambiente di lavoro alla normativa antincendio

ACQUISTARE

attrezzature elettriche “a norma”

DEFINIRE

regole che vietino il fumo in ambiente di lavoro

INDOSSARE

i dispositivi di protezione individuale durante il lavoro

...

**LA PREVENZIONE
PRIMARIA
AGISCE SUI RISCHI
cercando
di eliminarli o ridurli**

LA TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

CONCETTI GENERALI

Sono **AZIONI** di Prevenzione Secondaria

Nella vita di tutti i giorni

EFFETTUARE periodici controlli dal dentista

SOTTOPORSI alla mammografia e all'esame clinico del seno ogni uno-due anni dopo i 50 anni di età (diagnosi precoce del tumore della mammella nelle donne)

ESEGUIRE il controllo periodico dei marcatori serici prostatici dopo i 50 anni (diagnosi precoce del tumore della prostata negli uomini)

...

LA TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

CONCETTI GENERALI

Sono **AZIONI** di Prevenzione Secondaria

In ambiente di lavoro

CONTROLLARE

periodicamente lo stato di salute dei lavoratori esposti a rischio

DEFINIRE E PREDISPORRE

specifici protocolli di accertamento delle patologie correlate ai fattori di rischio

SOTTOPORSI

agli accertamenti sanitari indicati dal medico aziendale

...

**LA PREVENZIONE
SECONDARIA
AGISCE SULLE PERSONE
ESPOSTE AI RISCHI
ricercando le alterazioni precoci
dello stato di salute dovute
all'azione dei fattori di rischio**

LA TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

CONCETTI GENERALI

**Prevenzione
secondaria**

Individuare precocemente le MALATTIE
per curarle meglio

**Per risultare efficace
la prevenzione secondaria
deve essere
MIRATA al rischio**

LA TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

CONCETTI GENERALI

PERICOLO

Proprietà o qualità intrinseca di una determinata “entità” (sostanza chimica, attrezzatura, apparecchiatura, ecc.) potenzialmente in grado di causare danno

Situazione Pericolosa

Qualsiasi situazione in cui una o più persone vengono esposte ad uno o più pericoli

RISCHIO


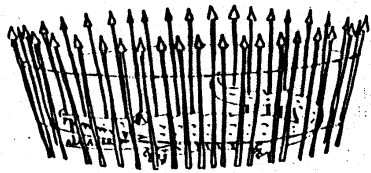

COMBINAZIONE DELLA PROBABILITA'
CHE IL PERICOLO SI CONCRETIZZI
CON LA GRAVITA'
DEL DANNO CHE SI PUO' VERIFICARE

$$R = P \times D$$

LA TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

CONCETTI GENERALI

**COSA FARE DI FRONTE
AD UN RISCHIO ?
(O AD UN PERICOLO)**

In generale	
1	<p>Eliminare il pericolo</p> 
2	<p>Neutralizzare il pericolo</p> 
3	<p>Proteggere l'uomo</p> 

LA TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

CONCETTI GENERALI

LA PERCEZIONE DEL RISCHIO !!!



LA CLASSIFICAZIONE DEI RISCHI NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

RISCHI PER LA SICUREZZA



- infrastrutture
- impianti
- macchine / apparecchiature
- prodotti chimici pericolosi
- prevenzione incendi / emergenza

RISCHI PER LA SALUTE



- esposizione ad agenti chimici
- esposizione ad agenti biologici
- esposizione a radiazioni
- movimentazione manuale carichi
- esposizione a rumore / vibrazioni
- microclima / qualità dell'aria
- lavoro con VDT
- ...

RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE



- organizzazione del lavoro
- dispositivi di protezione individuale
- formazione, informazione, addestram.
- lavoro in condizioni difficili
- ...

LA TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

CONCETTI GENERALI

**I rischi e i fattori di rischio presenti negli ambienti di lavoro
possono mettere a repentaglio la salute
e la sicurezza dei lavoratori.**

**I principali danni dovuti all'azione dei diversi rischi
sono rappresentati**

Dagli infortuni sul lavoro

**Dalle malattie correlate al lavoro e in particolare
dalle malattie professionali**

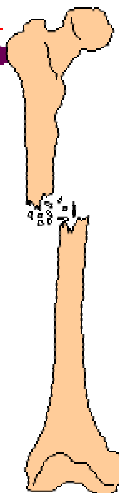
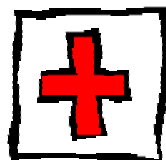
LA TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

CONCETTI GENERALI

Definizione

INFORTUNIO SUL LAVORO

...Ogni evento, avvenuto per causa violenta, in occasione di lavoro, da cui derivi un' inabilità fisica, permanente o temporanea, o la morte e che comporti l'astensione dal lavoro per più di un giorno escluso quello dell'evento...



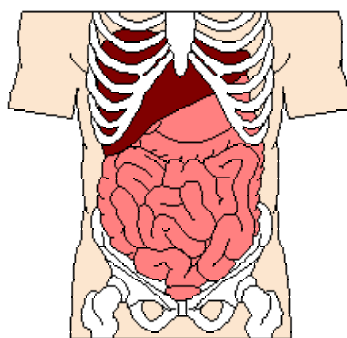
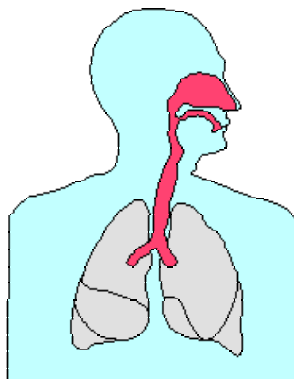
LA TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

CONCETTI GENERALI

Definizione

MALATTIA PROFESSIONALE

Un evento dannoso che si manifesta in maniera non violenta e in modo progressivo nel tempo, e che deve essere contratta nell'esercizio e a causa del lavoro.



LA TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

CONCETTI GENERALI

L'approccio metodologico corretto
nei confronti dei rischi presenti in ambiente di lavoro
prevede una sequenza logica di azioni da applicare

1. **CONOSCERE E VALUTARE** i rischi
2. **IDENTIFICARE** i lavoratori esposti ai diversi rischi
3. **RICERCARE E ADOTTARE** le soluzioni per eliminare o ridurre i rischi e per **MIGLIORARE** comunque le condizioni di lavoro

**L'approccio metodologico corretto
nei confronti dei rischi presenti in ambiente di lavoro
prevede una sequenza logica di azioni da applicare**

**4. PROTEGGERE i lavoratori
(collettivamente e individualmente)**

**5. INFORMARE, FORMARE E ADDESTRARE
i lavoratori**

**6. VERIFICARE su di essi l'esistenza
di eventuali danni**

LA TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

CONCETTI GENERALI

Il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro si ottiene ricercando e adottando congiuntamente ai vari livelli di responsabilità soluzioni di tipo

TECNICO

ORGANIZZATIVO

PROCEDURALE

COMPORTAMENTALE

LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Inquadramento storico della normativa



In Italia

- ▶ **Esistono numerose norme per garantire la salute e la sicurezza di “tutti” i lavoratori**
- ▶ **I principi generali di queste norme valgono per tutti i luoghi e in tutti i settori di lavoro**
- ▶ **Le prime Leggi o Regolamenti risalgono alla fine del 1800**
- ▶ **Fino all’inizio degli anni ’90 prevalevano norme di fonte nazionale contenute:**
 - nella Costituzione, nei Codici Civile e Penale
 - nelle leggi o decreti in vigore dagli anni 1955 - 1956

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

1898	Viene introdotta l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro
1899	Vengono emanate leggi per la prevenzione infortuni: <ul style="list-style-type: none">- <i>nelle industrie oltre un certo numero di dipendenti</i>- <i>per lavori in miniere e cave</i>- <i>per attività con materie che possono esplodere</i>
primi decenni 1900	Vengono emanati altri Regi Decreti con regolamenti <ul style="list-style-type: none">- <i>per le costruzioni</i>- <i>per le strade ferrate e le tramvie</i>- <i>per l'impiego di gas tossici</i>

Queste norme:

- ▶ **escludevano importanti settori lavorativi**
- ▶ **non prevedevano sanzioni penali**
- ▶ **si caratterizzavano più per la loro importanza assicurativa**

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

**dal 1930
al 1950**

Vengono approvate importanti disposizioni tra cui:

- ▶ **gli artt. 437-451-589-590 del Codice Penale**
(rimozione/omissione dolosa o colposa di cautele contro infortuni sul lavoro – omicidio colposo – lesione personale colposa)
- ▶ **l'art. 2087 del Codice Civile**
- ▶ **gli artt. 32, 35, 41, della Costituzione della Repubblica**

**In base ad esse si viene sempre più delineando la figura del
DATORE DI LAVORO che diventa un vero e proprio
“DEBITORE DI SICUREZZA”
nei confronti dei suoi dipendenti**

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Costituzione della Repubblica Italiana

Art. 1

- L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro...

Art. 32

- La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo...

Art. 35

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

Art. 41

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

Art. 27

- La responsabilità penale è personale...

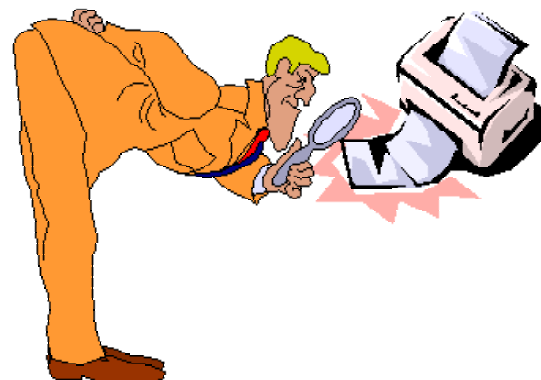
Art. 112

- Il Pubblico Ministero ha l'obbligo di esercitare l'azione penale...

Codice Civile

Art. 1176 - **Diligenza dell'adempimento**

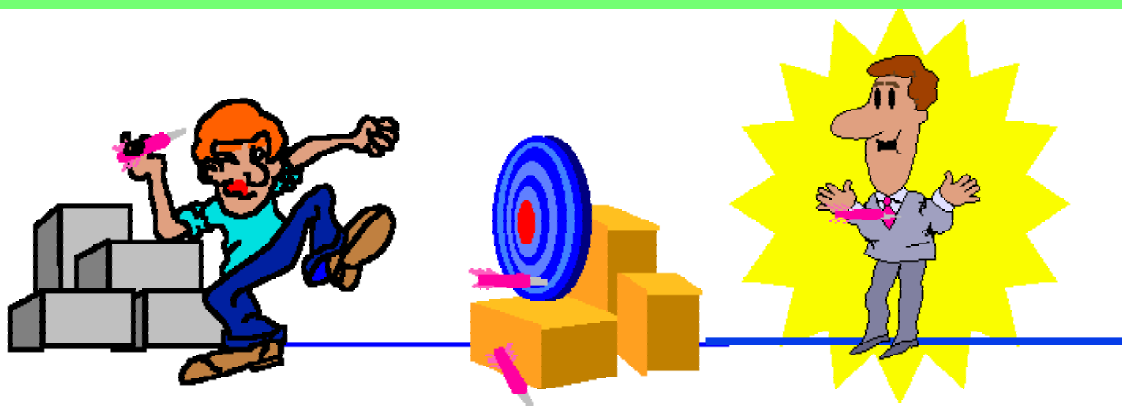
Nell'adempiere l'obbligazione il debitore deve usare la diligenza del **buon padre di famiglia**. Nell'adempimento delle obbligazioni inerenti all'esercizio di una attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata.



Codice Civile

Art. 2050 Responsabilità per l'esercizio di attività pericolose

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

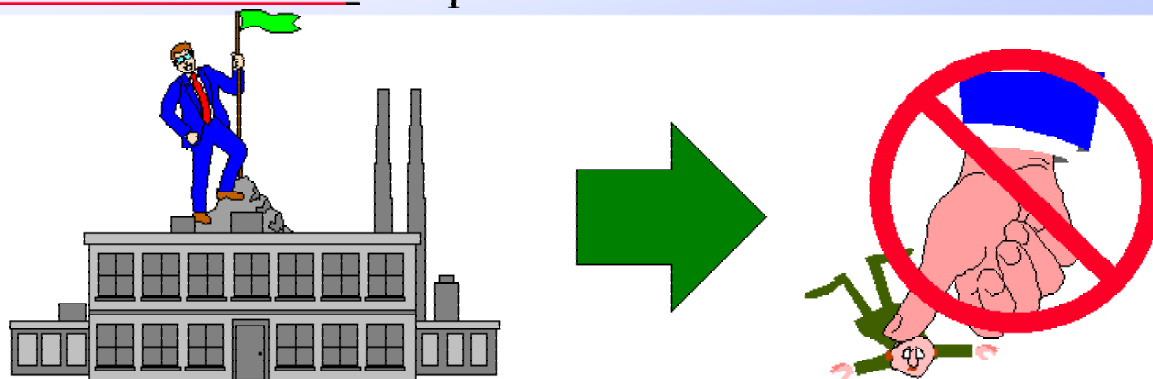


LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Codice Civile

Art. 2087 Tutela delle condizioni di lavoro

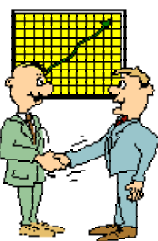
L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.



LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

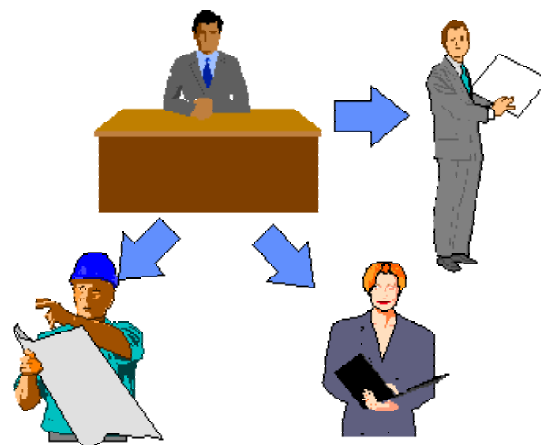
Codice Civile

Art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro



Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

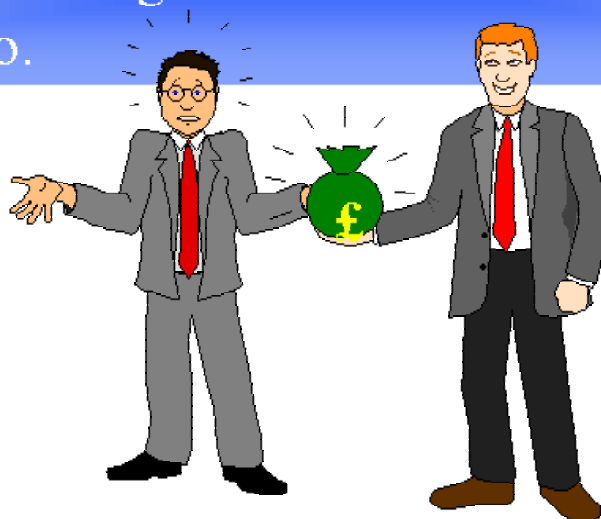


LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Codice Civile

Art. 2043 - Risarcimento per fatto illecito

Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno.



Codice Penale

Art. 40 - Rapporto di causalità

Nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se l'evento dannoso o pericoloso, da cui dipende la esistenza del reato, non è conseguenza della **sua azione od omissione**. Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo.



LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Codice Penale

Art. 43 - Elemento psicologico del reato

Il delitto è doloso, o secondo l'intenzione, quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell'azione od omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto, è dall'agente provveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione;



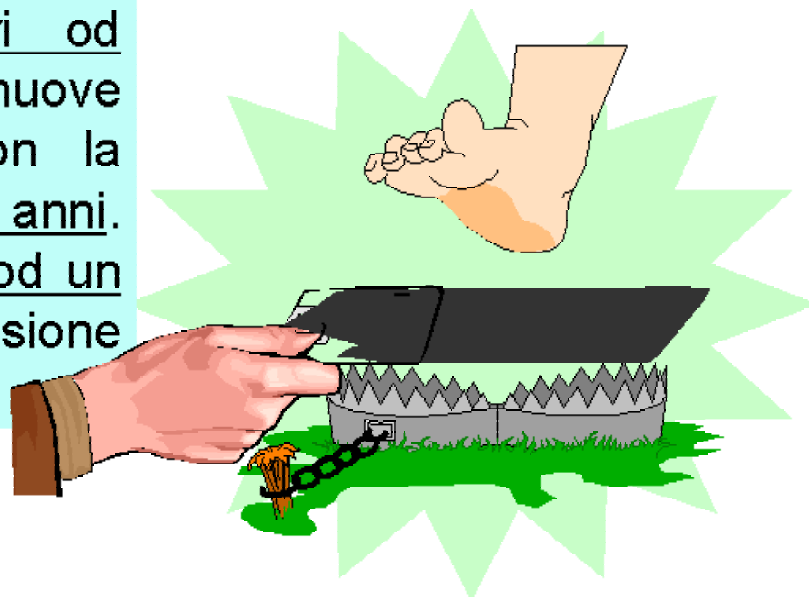
è colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservazione di leggi, regolamenti, ordini o discipline

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Codice Penale

Art. 437 - Rimozione od omissione dolosa di cautele o difese contro disastri od infortuni sul lavoro

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



LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Anche la salute nei luoghi di lavoro è un bene di rilevanza sociale e intorno ad esso si collocano gli atti legislativi successivi

**nel 1955
e 1956**

Si registra una evoluzione nel panorama legislativo contraddistinta soprattutto dal concetto di “rischio specifico”. Vengono emanati in particolare:

▶ il D.P.R. n. 547 del 1955

“Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro”

▶ il D.P.R. n. 303 del 1956

“Norme generali per l’igiene del lavoro”

Con queste norme lo Stato:

- ▶ detta **OBBLIGHI** che devono essere rispettati
- ▶ identifica precisi **DESTINATARI** (datore di lavoro, dirigenti, preposti , lavoratori)
- ▶ prevede specifiche **SANZIONI** e garantisce la vigilanza sulla loro applicazione

delineando in tal modo un sistema di prevenzione e di sicurezza che può definirsi
SPECIFICO E PUNTUALE del tipo: **COMANDO E CONTROLLO**

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

In linea generale le norme del 1955 e 1956 si ispirano
a due fondamentali principi

il principio della

PREVENZIONE TECNOLOGICAMENTE POSSIBILE

*(contrapposto a quello della prevenzione cosiddetta “ragionevole”)
nessun vincolo anche se di natura economica può essere addotto a
giustificazione della mancata attuazione delle norme di
prevenzione*

il principio della

ASSENZA DI UN LIVELLO DI AZIONE PREVENTIVO

*la semplice esistenza del rischio ne prevede il controllo
indipendentemente dai livelli in cui questo si esplica*

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

**Con le norme del 1955 e 1956
la prevenzione del singolo rischio**

- ▶ **diventa un OBBLIGO generale**
- ▶ **le misure di sicurezza devono essere ADEGUATE ed aggiornate secondo l'evoluzione delle conoscenze e del progresso tecnico**
- ▶ **i lavoratori vanno resi EDOTTI sui rischi**
- ▶ **vanno usati adeguati mezzi di protezione personale**

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

*Figure coinvolte nella organizzazione aziendale della
Prevenzione e Protezione sul lavoro*

ex D.P.R. 547/55



DEFINIZIONI

E' normalmente l'imprenditore: acquista mezzi e attrezzature, emette procedure e organizza il lavoro dell'intera azienda.

Acquista mezzi e attrezzature, emette procedure e organizza il lavoro di altre persone in quanto incaricato dal Datore di Lavoro per la parte di competenza

Vigila e sorveglia i lavoratori al fine di far loro eseguire le proprie attività nel rispetto delle norme di sicurezza

Esegue correttamente, applicando le procedure, le norme, utilizzando i D.P.I. (Dispositivi di Protezione Individuale) e gli altri dispositivi di sicurezza

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

**dal 1960
alla fine
degli
anni '70**

Le norme esistenti, anche per le iniziative sindacali e del mondo scientifico, vengono “reinterpretate” ed applicate in modo sempre più diffuso.
Nella cultura scientifica si consolida una lettura multidisciplinare della sicurezza e della prevenzione
Ne deriva ad esempio l’approvazione di altre importanti norme

**Legge
n. 300/70
Statuto dei
lavoratori**

Introduce il diritto dei lavoratori di controllare l’applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e malattie professionali e di promuovere la ricerca, l’elaborazione e l’attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute

**Legge
n. 833/78
Riforma
Sanitaria**

Trasferisce la maggior parte dei compiti relativi alla vigilanza e al controllo dall’Ispettorato del Lavoro alle strutture periferiche delle ASL (Servizi Territoriali di Prevenzione)

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

**con il
1979**

Inizia una fase normativa in cui vengono definite indicazioni dettagliate non solo sul singolo rischio, ma sulla complessità dell'attività lavorativa o di interi gruppi di sostanze chimiche.

Si passa così ad un sistema di

“procedure e valutazioni predefinite su rischi sistemici”

Ne sono un esempio:

- ▶ le Circolari Ministeriali sulle ammine aromatiche
- ▶ il DPR 962/82 sul cloruro di vinile monomero
- ▶ il DPR 175/78 sui rischi industriali rilevanti (Direttiva Seveso)

Con questi atti legislativi:

- ▶ la prevenzione si innova e interviene sui rischi globali e su tutti i soggetti coinvolgibili
- ▶ le attività considerate vengono inserite in un sistema che prevede la loro suddivisione in **CLASSI DI RISCHIO** secondo cui a pari classe deve corrispondere un pari sistema di prevenzione e sicurezza

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

nel 1991

Viene approvato il D.Lgs. n. 277 che, anche se in larga parte sostituito dalle successive normative sui rischi chimici, rappresenta un importante passaggio, in ordine di tempo e di completezza generale, sulla predisposizione di normative per la limitazione di particolari rischi quali:

piombo – amianto – rumore

Per questi rischi il Decreto infatti prevede:

- ▶ l'individuazione e la valutazione “sistematica” dei rischi
- ▶ la riduzione dei rischi alla fonte
- ▶ l'adozione di misure preventive: tecniche, organizzative, procedurali
- ▶ l'informazione, la formazione e l'addestramento dei lavoratori
- ▶ specifiche sanzioni penali

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

nel 1994

Viene approvato il D.Lgs. n. 626 che integra e completa la sequenza logica delle normative precedenti venendo a configurare

UN SISTEMA DI PREVENZIONE AZIENDALE

- ▶ **Globale**
- ▶ **Organizzato**
- ▶ **Programmato**
- ▶ **Informato**
- ▶ **Partecipato**

Con questo Decreto lo Stato:

- ▶ **allinea il sistema della prevenzione in ambiente di lavoro alle indicazioni della Comunità Europea**
- ▶ **innova in modo soprattutto qualitativo la precedente normativa**

Il D.Lgs. 626, nel testo originale, ha recepito

- ▶ la **Direttiva n. 89/391** dell'Unione Europea – detta “direttiva madre” perché di validità e importanza generale
- ▶ e **altre sette direttive**, dette Direttive “particolari” o “figlie”, perché:
 - intervengono su attività che evidenziano specifici rischi
 - integrano le indicazioni generali presenti nella n. 89/391
 - e sono state tutte approvate successivamente e ai sensi della direttiva madre

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Direttive recepite e inserite direttamente nel testo originario
del D.Lgs. 626/94 (1)

89/391	“DIRETTIVA QUADRO” recepita nel Titolo I – D.Lgs.626/94 misure per promuovere il miglioramento di sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro
89/654	“LUOGHI DI LAVORO” recepita nel Titolo II – D.Lgs.626/94 prescrizioni minime di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro
89/655	“ATTREZZATURE DI LAVORO” recepita nel Titolo III – D.Lgs.626/94 requisiti minimi di sicurezza e di salute per l’uso delle attrezzature di lavoro

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Direttive recepite e inserite direttamente nel testo originario
del D.Lgs. 626/94 (2)

89/656

“DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE”

recepita nel Titolo IV – D.Lgs.626/94

prescrizioni minime di sicurezza e di salute per l'uso di attrezzature di protezione individuale durante il lavoro

90/269

“MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI”

recepita nel Titolo V – D.Lgs.626/94

prescrizioni minime di sicurezza e di salute per la movimentazione manuale dei carichi

90/270

“VIDEOTERMINALI”

recepita nel Titolo VI – D.Lgs.626/94

requisiti minimi di sicurezza e di salute per le attività svolte su attrezzature munite di videoterminali

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Direttive recepite e inserite direttamente nel testo originario
del D.Lgs. 626/94 (3)

90/394

“AGENTI CANCEROGENI”

recepita nel Titolo VII – D.Lgs.626/94

protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da
un'esposizione ad agenti cancerogeni durante il lavoro

90/679

“AGENTI BIOLOGICI”

recepita nel Titolo VIII – D.Lgs.626/94

protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da
un'esposizione ad agenti biologici durante il lavoro

Dopo il 1994

- Il testo del D.Lgs. 626/94 viene parzialmente modificato dal **D.Lgs. n. 242 del 1996** che ha introdotto, in particolare
 - una diversa definizione di datore di lavoro nella P.A.
 - il ricorso ad altri decreti o allargato l'area di applicabilità di alcuni di essi (ad es. sedi diplomatiche, strutture giudiziarie o penitenziarie)
 - il rinvio della decorrenza di alcuni obblighi

Dopo il 1994

- Vengono approvate numerose normative in materia di sicurezza e igiene del lavoro recependole

sia direttamente all'interno del D.Lgs. 626/94

- aggiornando/modificando il testo
- inserendo nuovi Titoli

sia con altri atti normativi che in genere rimandano comunque al D.Lgs. 626/94 e in particolare alla valutazione dei rischi aziendali

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

**Altre Direttive/Normative recepite dopo il 1994
e inserite direttamente nel testo del D.Lgs. 626/94 (1)**

Direttive	Titolo	Atto di recepimento
95/63	Attrezzature di lavoro, modifiche	D.Lgs. n. 359/99
--	Videoterminali (modifica art. 51 e 55)	Legge n. 422/2000 e Comunitaria 2002 per condanna dell'Italia
97/42 e 99/38	Agenti Cancerogeni e Mutageni	D.Lgs. 66/2000 modifica Titolo VII
98/24	Agenti Chimici pericolosi	D.Lgs. 25/2002 inserisce Titolo VII-bis

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

**Altre Direttive/Normative recepite dopo il 1994
e inserite direttamente nel testo del D.Lgs. 626/94 (2)**

Direttive	Titolo	Atto di recepimento
--	Attrezzature (modifica art. 4, 8, 36)	Legge n. 39/2002 per condanna dell'Italia
--	Requisiti RSPP	D.Lgs. 195/2003 modifica art. 2 e art. 8
99/92	Atmosfere esplosive	D.Lgs. 233/2003
2001/45 e 89/655	Attrezzature di lavoro – lavoro in quota	D.Lgs. 235/2003

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

**Altre Direttive/Normative recepite dopo il 1994
con atti normativi non inseriti nel testo del D.Lgs. 626/94 (1)**

Direttive	Titolo	Atto di recepimento
89/392 e 91/368	Direttiva Macchine secondo la quale tutte le macchine e le attrezzature immesse sul mercato o in servizio per la prima volta devono avere: <ul style="list-style-type: none"> ▶ marcatura CE ▶ certificato di dichiarazione di conformità ▶ libretto di istruzione all'uso e manutenzione 	D.P.R. n. 459/96
92/57	Segnaletica di Sicurezza	D.Lgs. n. 493/96
--	Cantieri temporanei e mobili	D.Lgs. n. 494/96
92/91 92/104	Industrie di trivellazione Industrie estrattive a cielo aperto	D.Lgs. n. 624/96

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

**Altre Direttive/Normative recepite dopo il 1994
con atti normativi non inseriti nel testo del D.Lgs. 626/94 (2)**

Direttive	Titolo	Atto di recepimento
92/85	Salute e Sicurezza lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento	D.Lgs. 645/96 sostituito dal D.Lgs. n. 151/01
93/68 93/95 95/58	Dispositivi di Protezione Individuale	D.Lgs. n. 10/97
93/68	Recipienti semplici a pressione	D.Lgs. n. 42/97
—	Sicurezza Antincendio e Gestione Emergenze	D.M. 10/3/98 modif. da DM 8/9/99
93/103	Navi da Pesca	D.Lgs. n. 298/99
96/82	“Seveso-2”	D.Lgs. n. 334/99

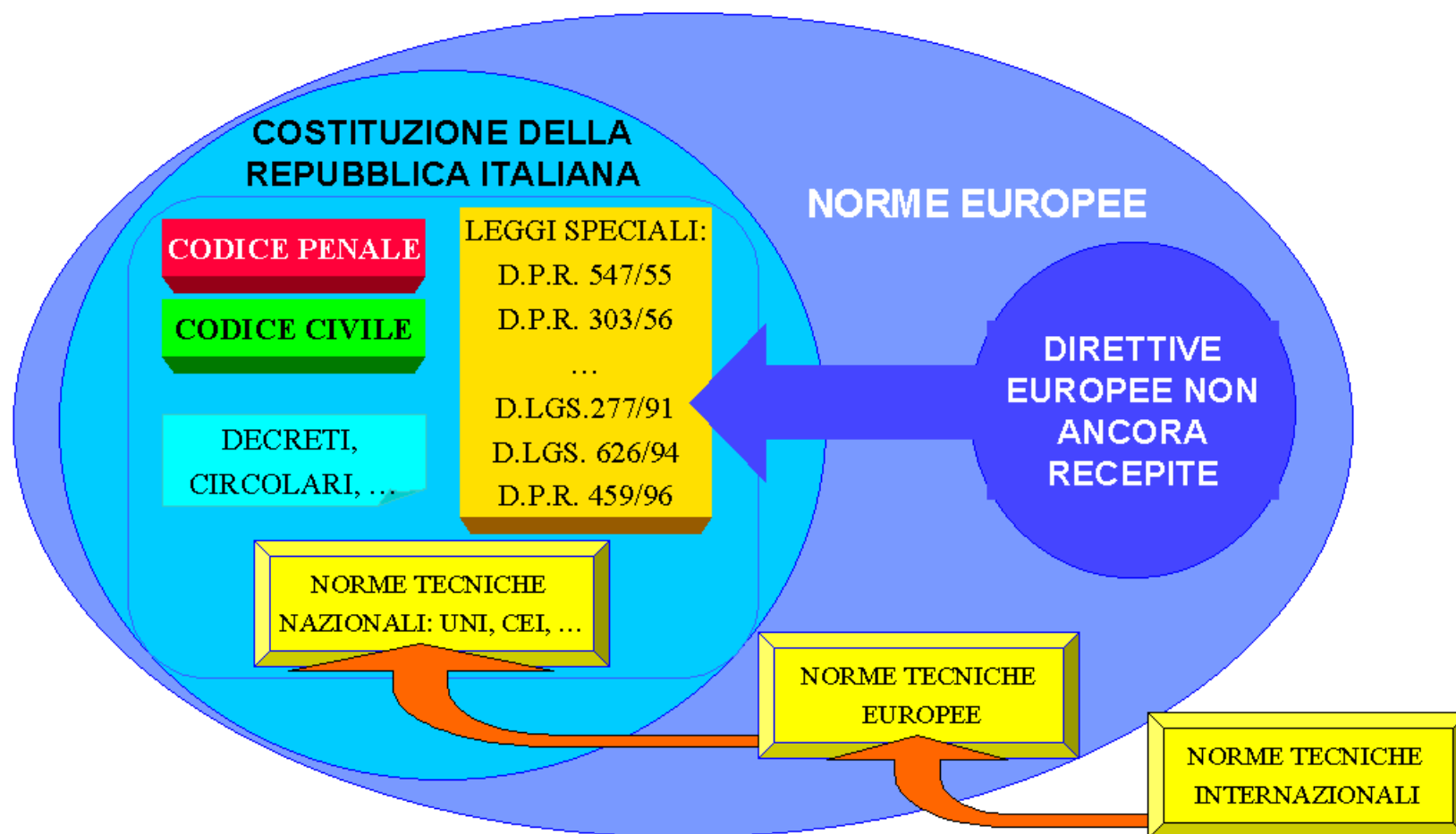
LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

**Altre Direttive/Normative recepite dopo il 1994
con atti normativi non inseriti nel testo del D.Lgs. 626/94 (3)**

Direttive	Titolo	Atto di recepimento
--	Protezione dei giovani sul lavoro	D.Lgs. n. 345/99 modificato da D.Lgs. n.262/2000
--	“Cantieri-2”	D.Lgs. n. 528/99 modifica D.Lgs.494/96
--	Mansioni usuranti (criteri di individuazione)	D.M. 19/5/99
--	Lavoro notturno	D.Lgs. n. 532/99
97/23	Attrezzature a pressione	D.Lgs. n. 93/2000
--	Linee guida Videoterminali	D.M. 2/10/2000
--	Criteri individuazione DPI	D.M. 2/5/2001
--	Pronto soccorso	D.M. 15/7/2003
...

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

SINERGIE LEGISLATIVE NELLA SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI



LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Il Decreto Legislativo n. 626/94

i principi generali
gli aspetti qualificanti
e le innovazioni



Il Decreto Legislativo n.626/94

impone al Datore di Lavoro di effettuare
una **VALUTAZIONE DI TUTTI I RISCHI**
in relazione alla natura dell'attività svolta dall'azienda

fornisce le indicazioni “di minima”
per **l'organizzazione interna della sicurezza**

D.lgs. 626/94

In particolare (1)

1. individua - riconfermandole –
le figure destinatarie dirette
degli obblighi di legge

- *datore di lavoro*
- *dirigenti*
- *preposti*
- *lavoratori*

2. stabilisce per questi le
“strutture tecniche di supporto”
per l’analisi dei problemi e per la
ricerca delle soluzioni più
appropriate

- *servizio di prevenzione e
protezione*
- *medico competente*
- *rappresentanti dei lavoratori
per la sicurezza*

D.lgs. 626/94

In particolare (2)

3. esige la predisposizione di circuiti informativi all'interno di questo sistema

- riunione periodica di prevenzione

4. richiede la costante informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti

*- corsi di formazione
- corsi di addestramento
- seminari
- opuscoli
-*

D.Lgs. 626/94

GLI ASPETTI QUALIFICANTI *(1)*

1. approccio moderno alla PREVENZIONE negli ambienti di lavoro
2. concezione attuale della SORVEGLIANZA SANITARIA in medicina del lavoro
3. definizione di precise STRATEGIE per l'organizzazione e la gestione della sicurezza in ambiente di lavoro
4. valorizzazione del ruolo da assegnare alla FORMAZIONE e INFORMAZIONE

D.Lgs. 626/94

GLI ASPETTI QUALIFICANTI (2)

► DEFINIZIONE DI PREVENZIONE (*Art. 2*)

Il complesso delle disposizioni o misure adottate o previste
IN TUTTE LE FASI DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA
per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della
salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente

► SEQUENZA LOGICA DI AZIONI DA ATTUARE (*Art. 3*)

D.Lgs. 626/94

GLI ASPETTI QUALIFICANTI ⁽³⁾

MISURE GENERALI

per la protezione della salute e per la sicurezza negli ambienti di lavoro
(*Titolo I[^] - Art. 3*)

a	Valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza
b	Eliminazione dei rischi o loro riduzione al minimo
c	Riduzione dei rischi alla fonte
d	Programmazione della prevenzione
e	Sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o lo è meno
f	Rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro
g	Priorità delle misure di protezione collettiva
h	Limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti
i	Utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici
j	Controllo sanitario mirato dei lavoratori

D.Lgs. 626/94

GLI ASPETTI QUALIFICANTI ⁽⁴⁾

MISURE GENERALI

per la protezione della salute e per la sicurezza negli ambienti di lavoro
(*Titolo I[^] - Art. 3*)

k	Allontanamento del lavoratore dall'esposizione per motivi sanitari
l	Misure igieniche
m	Misure di protezione collettiva ed individuale
n	Misure di emergenza in caso di pronto soccorso, lotta antincendio,...
o	Uso di segnali di avvertimento e sicurezza
p	Regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine, impianti
q	Informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori
r	Istruzioni adeguate ai lavoratori

D.Lgs. 626/94

GLI ASPETTI QUALIFICANTI ⁽⁵⁾

LA SORVEGLIANZA SANITARIA DEI LAVORATORI ESPOSTI A RISCHIO
(*Titolo I[^] - Art. 16*)

FINALIZZATA

Alla valutazione della IDONEITA' dei lavoratori alla loro mansione specifica

EFFETTUATA

dal MEDICO COMPETENTE nei casi previsti dalla normativa vigente
DPR 303/56 – DPR 1124/65 – D.Lgs. 277/91
D.Lgs. 626/94 – D.Lgs. 532/99

D.Lgs. 626/94

GLI ASPETTI QUALIFICANTI ⁽⁶⁾

LA SORVEGLIANZA SANITARIA DEI LAVORATORI ESPOSTI A RISCHIO (Titolo I[^] - Art. 16)

COMPRENDE

▶ **ACCERTAMENTI PREVENTIVI**

per constatare l'assenza di controindicazioni alle mansioni cui i lavoratori sono destinati

▶ **ACCERTAMENTI PERIODICI**

per controllare lo stato di salute dei lavoratori e la permanenza della idoneità specifica alla mansione assegnata

Gli accertamenti ritenuti necessari dal Medico Competente si intendono comprensivi di indagini diagnostiche, esami clinici e biologici **MIRATI AL RISCHIO**

D.Lgs. 626/94

GLI ASPETTI QUALIFICANTI (7)

LA SORVEGLIANZA SANITARIA DEI LAVORATORI ESPOSTI A RISCHIO (Titolo I^a - Art. 16)

VALORIZZA

IL RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE in tutto il suo contenuto professionale

- ▶ **conoscenza diretta** dei luoghi di lavoro
- ▶ **stretti rapporti** con i referenti aziendali
 - * per lo studio e la definizione dei rischi
 - * per la ricerca delle soluzioni
- ▶ **informazione** all'individuo e alla collettività
 - * sul significato e risultati della sorveglianza sanitaria
 - * mediante la gestione di sistemi informativi
 - individuali (cartella sanitaria e di rischio)
 - collettivi (relazioni epidemiologiche, statistiche, ...)

D.Lgs. 626/94

GLI ASPETTI QUALIFICANTI ⁽⁸⁾

LE STRATEGIE PER L'ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

1. Maggiore definizione del ruolo svolto dalle figure tradizionalmente indicate come destinatari della norma

***Datore di lavoro
Dirigenti e Preposti
Lavoratori***

2. Identificazione di apposite figure/strutture che espressamente concorrono a proporre, individuare e realizzare gli interventi necessari

***S.P.P.
Medico Competente
R.L.S.***

3. Individuazione di specifici momenti in cui queste persone si confrontano

***Riunione Periodica di
Sicurezza***

D.Lgs. 626/94

GLI ASPETTI QUALIFICANTI ⁽⁹⁾

*Figure coinvolte nella organizzazione aziendale della
Prevenzione e Protezione sul lavoro*

ex D.L.vi 626/94 e 242/96

RESPONSABILITA' **"operative"**

Datore di lavoro
(imprenditore e organizzatore)

Dirigente
(organizza il lavoro di altre persone)

Preposto
(vigila e sorveglia la corretta esecuzione
dei lavori in sicurezza)

Lavoratore
(esegue correttamente)

RESPONSABILITA' **"consultive"**

Servizio Prevenzione e Protezione
(ausilio tecnico)

Medico Competente
(ausilio medico)

**Rappresentanti dei Lavoratori
per la Sicurezza**
(ausilio consultivo)

D.Lgs. 626/94

GLI ASPETTI QUALIFICANTI (10)

L'INFORMAZIONE DEI LAVORATORI

(Titolo I[^] - Art. 21)

Ogni lavoratore deve ricevere adeguata informazione

a	Sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività in generale
b	Sulle misure e sulle attività di prevenzione e protezione adottate
c	Sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta
d	Sui pericoli connessi all'uso di sostanze e preparati pericolosi
e	Sulle procedure di pronto soccorso, lotta antincendio, evacuazione
f	Sul Responsabile del SPP e sul Medico Competente

D.lgs. 626/94

GLI ASPETTI QUALIFICANTI (11)

LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI

(Titolo I^a - Art. 22)

Ogni lavoratore deve ricevere una formazione adeguata e sufficiente, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni

a	La FORMAZIONE deve avvenire in occasione: <ul style="list-style-type: none">▶ dell'assunzione▶ del trasferimento o cambio di mansioni▶ dell'introduzione di nuove attrezzature, sostanze chimiche, ...
b	La FORMAZIONE deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi
c	La FORMAZIONE deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici per i lavoratori

D.Lgs. 626/94

GLI ASPETTI QUALIFICANTI ⁽¹²⁾

I SOGGETTI DESTINATARI DI FORMAZIONE

IL DATORE DI LAVORO che svolge direttamente il compito di RSPP (nei casi consentiti dalla legge)	minimo 16 ore
IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA	32 ore
GLI ADDETTI ALLE EMERGENZE	4, 8, 16 ore a seconda del livello di rischio
GLI ADDETTI AL PRIMO SOCCORSO	12 o 16 ore a seconda del gruppo di appartenenza dell'azienda
I LAVORATORI	secondo le indicazioni aziendali

dal 626 del 1994 al “626 - 5^a versione” del 2003**Lo schema del D.Lgs. 626 (1)**

Titolo I	Capo I°	Disposizioni Generali
	Capo II°	Servizio di Prevenzione e Protezione
	Capo III°	Prevenzione Incendi, Evacuazione dei Lavoratori, Pronto Soccorso
	Capo IV°	Sorveglianza Sanitaria
	Capo V°	Consultazione e Partecipazione dei Lavoratori
	Capo VI°	Informazione e Formazione dei Lavoratori
	Capo VII°	Disposizioni Concernenti la Pubblica Amministrazione
	Capo VIII°	Statistiche degli Infortuni e delle Malattie Professionali

"626 - quinta versione"

Lo schema del D.Lgs. 626 (2)

Titolo II	LUOGHI DI LAVORO
Titolo III	USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO
Titolo IV	USO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE
Titolo V	MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI
Titolo VI	USO DI ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALI

"626 - quinta versione"

Lo schema del D.Lgs. 626 (3)

Titolo VII		PROTEZIONE DA AGENTI CANCEROGENI MUTAGENI
	Capo I°	Disposizioni Generali
	Capo II°	Obblighi del Datore di Lavoro
	Capo III°	Sorveglianza Sanitaria
Titolo VII-bis		PROTEZIONE DA AGENTI CHIMICI

"626 - quinta versione"

Lo schema del D.Lgs. 626 ⁽⁴⁾

Titolo VIII		PROTEZIONE DA AGENTI BIOLOGICI
	Capo I°	Campo di applicazione, definizioni, classificazione...
	Capo II°	Obblighi del Datore di Lavoro
	Capo III°	Sorveglianza Sanitaria
Titolo VIII-bis		PROTEZIONE DA ATMOSFERE ESPLOSIVE
	Capo I°	Disposizioni Generali
	Capo II°	Obblighi del Datore di Lavoro
Titolo IX		SANZIONI
Titolo X		DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

"626 - quinta versione"

Lo schema del D.Lgs. 626 (5)

Allegato I	Casi in cui è consentito lo svolgimento diretto del datore di lavoro dei compiti di prevenzione protezione dai rischi (art.10)
Allegato II	Prescrizioni di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro
Allegato III	Schema indicativo per l'inventario dei rischi ai fini dell'impiego di attrezzature di protezione individuale
Allegato IV	Elenco indicativo e non esauriente delle attrezzature di protezione individuale
Allegato V	Elenco indicativo e non esauriente delle attività e dei settori per i quali può rendersi necessario mettere a disposizione attrezzature di protezione individuale
Allegato VI	Elementi di riferimento <i>(Movimentazione Manuale dei Carichi)</i>

"626 - quinta versione"

Lo schema del D.Lgs. 626 (6)

Allegato VII	Prescrizioni minime <i>(Lavoro con Videoterminali)</i>
Allegato VIII	Elenco di sostanze, preparati e processi <i>(Cancerogeni/Mutageni)</i>
Allegato VIII-bis	Valori Limite di Esposizione Professionale <i>(Cancerogeni/Mutageni)</i>
Allegato VIII-ter	Valori Limite di Esposizione Professionale <i>(Agenti Chimici)</i>
Allegato VIII-quater	Valori limite biologici obbligatori e procedure di sorveglianza sanitaria <i>(Agenti Chimici)</i>
Allegato VIII-quinquies	Divieti <i>(Agenti Chimici)</i>
Allegato VIII-sexties	Norme UNI EN (standard riferimento per misurazioni ambientali) <i>(Agenti Chimici)</i>

"626 - quinta versione"

Lo schema del D.Lgs. 626 (7)

Allegato IX	Elenco esemplificativo di attività lavorative che possono comportare la presenza di agenti biologici
Allegato X	Segnale di rischio biologico
Allegato XI	Elenco degli agenti biologici classificati
Allegato XII	Specifiche sulle misure di contenimento e sui livelli di contenimento <i>(Agenti Biologici)</i>
Allegato XIII	Specifiche per processi industriali <i>(Agenti Biologici)</i>
Allegato XIV	Elenco delle attrezzature da sottoporre a verifica <i>(Attrezzature di Lavoro)</i>
Allegato XV	Prescrizioni supplementari applicabili alle attrezzature di lavoro specifiche <i>(Attrezzature di Lavoro)</i>

"626 - quinta versione"

Lo schema del D.Lgs. 626 (8)

Allegato XV-bis	Ripartizione delle aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive
Allegato XV-ter (A)	Prescrizioni minime per il miglioramento della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori che possono essere esposti al rischio di atmosfere esplosive
Allegato XV-ter (B)	Criteri per la scelta degli apparecchi e dei sistemi di protezione <i>(Atmosfere Esplosive)</i>
Allegato XV-quater	Segnale di avvertimento per indicare le aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive

"626 - quinta versione"

Le principali innovazioni (1) *Il campo di applicazione*

Il decreto vale nella pratica totalità dei luoghi di lavoro

- ▶ industriali, agricoli
- ▶ della Pubblica Amministrazione, del terziario e dei servizi
- ▶ delle Scuole di ogni ordine e grado
- ▶ ...

compresi quelli al di sotto dei 15 dipendenti

Sono escluse in parte le attività di lavoro domestico o di portierato, tranne che per gli obblighi di informazione

**Nei confronti di Forze Armate, Polizia, strutture giudiziarie e penitenziarie, rappresentanze diplomatiche e consolari, ...
le norme vanno applicate tenendo conto delle specifiche esigenze
(individuate con appositi decreti)**

"626 - quinta versione"

Le principali innovazioni (2) *La Valutazione dei rischi*

- ✓ è obbligatoria in tutti i luoghi di lavoro pubblici e privati, anche dove opera un singolo lavoratore
- ✓ è integrativa e non sostitutiva degli obblighi di valutazione contenuti in altre leggi autonome dal 626 (es. D.Lgs. 277/91 per le parti non abrogate)
- ✓ è un obbligo specifico del datore di lavoro non delegabile
- ✓ devono essere valutati **TUTTI** i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori
- ✓ dalla valutazione deve essere elaborato un documento (da conservare in azienda) contenente:
 - relazione che riporta i criteri adottati
 - individuazione delle misure generali di tutela
 - programma di attuazione delle misure

"626 - quinta versione"

Le principali innovazioni (3)

Riunione Periodica di Prevenzione e Protezione

Obbligatorietà in tutti i luoghi di lavoro (oltre i 15 dipendenti)

Periodicità minima (almeno una volta all'anno)

Obbligo posto in capo al datore di lavoro direttamente o per delega

Discussione basata su argomenti "vincolati"

- esame del documento sulla valutazione dei rischi, delle misure di prevenzione e protezione e delle attrezzature di sicurezza
- idoneità dei DPI
- programmi di informazione e formazione

Verbalizzazione delle riunioni

"626 - quinta versione"

Le principali innovazioni (4) *Sorveglianza Sanitaria*

Deve essere effettuata in conseguenza logica e diretta della individuazione e della valutazione dei rischi presenti in azienda

Deve comprendere accertamenti sanitari preventivi e periodici mirati ai rischi e finalizzati alla espressione del giudizio di idoneità specifica alla mansione

Deve essere effettuata dal Medico Competente aziendale solamente
NEI CASI PREVISTI DALLA NORMATIVA VIGENTE
(art. 16 D.Lgs. 626/94)

Quindi la sorveglianza sanitaria si renderà obbligatoria in presenza di fattori di rischio aziendali emersi a seguito della valutazione dei rischi oppure previsti dalle diverse LEGGI che si sono via via succedute e sovrapposte nel corso degli anni

"626 - quinta versione"

Le principali innovazioni (5)
Emergenza Lotta Antincendio Pronto Soccorso
è obbligatorio

Gestire l'emergenza in ogni luogo di lavoro

Organizzare la prevenzione incendi, l'evacuazione dei lavoratori e il pronto soccorso

Predisporre appositi "piani di emergenza"

Designare i lavoratori secondo le caratteristiche dell'azienda

Formare e addestrare i lavoratori che devono essere in numero sufficiente e disporre delle necessarie attrezzature e che non possono rifiutare la designazione al "servizio di emergenza aziendale" (se non per giustificato motivo)

"626 - quinta versione"

Le principali innovazioni (6)

Pronto Soccorso

(D.M. 15/7/2003 n.388 – G.U. n.27 del 3 febbraio 2004)

Classificazione delle aziende in 3 gruppi

Organizzazione “differenziata” del Pronto Soccorso in base al gruppo di appartenenza

Requisiti e formazione degli addetti al pronto soccorso

Dotazione minima di attrezzature per gli interventi di pronto soccorso

Raccordo tra il sistema di pronto soccorso aziendale ed il sistema di emergenza sanitaria

Entrata in vigore: 3 febbraio 2005

L'USO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE*(D.Lgs 626/94 - TITOLO IV - Artt. 40, 41, 42)***Esempio**

Obiettivo di prevenzione	Azioni da intraprendere IL DATORE DI LAVORO
1. scegliere i DPI adeguati ai rischi	<u>effettua</u> l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi <u>individua</u> e valuta le caratteristiche dei DPI <u>fornisce</u> ai lavoratori DPI conformi ai requisiti previsti <u>aggiorna</u> la scelta dei DPI
2. definire procedure d'uso dei DPI	<u>individua</u> le condizioni in cui un DPI deve essere usato, in funzione di: *entita' del rischio, *frequenza dell'esposizione al rischio *caratteristiche di ciascun posto di lavoro, *prestazioni del DPI <u>provvede</u> a che i DPI siano utilizzati solo per gli usi previsti <u>destina</u> ogni DPI ad un uso personale <u>prende</u> misure adeguate in caso di DPI ad uso promiscuo

L'USO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

(D.Lgs 626/94 - TITOLO IV - Artt. 40, 41, 42)

Esempio

Obiettivo di prevenzione	Azioni da intraprendere IL DATORE DI LAVORO
3. garantire la conservazione dei DPI	<u>mantiene</u> in efficienza i DPI <u>ne assicura</u> le condizioni di igiene <u>provvede</u> alla manutenzione, riparazione e sostituzione <u>stabilisce</u> procedure per la riconsegna dei DPI
4. rendere adeguate le conoscenze dei lavoratori	<u>informa</u> preliminarmente il lavoratore dei rischi tutelati dal DPI <u>rende</u> disponibili informazioni su ogni DPI <u>fornisce</u> istruzioni comprensibili per i lavoratori <u>assicura</u> una formazione adeguata <u>organizza</u> uno specifico addestramento sull'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI più complessi

L'USO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

(D.Lgs 626/94 - TITOLO IV - Artt. 40, 41, 42)

Esempio

Obiettivo di prevenzione	Azioni da intraprendere I LAVORATORI
1. acquisire le conoscenze necessarie al corretto uso dei DPI	<u>si sottopongono</u> al programma di formazione e addestramento organizzato dal datore di lavoro <u>utilizzano</u> i DPI conformemente alla informazione, formazione ed addestramento ricevuti
2. garantire la conservazione dei DPI	<u>hanno cura</u> dei DPI messi a loro disposizione <u>non vi apportano</u> modifiche di propria iniziativa <u>seguono</u> le procedure stabilite per la riconsegna dei DPI al termine dell'utilizzo <u>segnalano</u> immediatamente qualsiasi difetto o inconveniente da essi rilevato nei DPI

L'USO DI ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALE

(D.Lgs 626/94 - TITOLO VI - Artt. 50 ... 59)

Esempio

Obiettivo di prevenzione	Azioni da intraprendere IL DATORE DI LAVORO
1. valutare i rischi specifici	<u>analizza</u> i posti di lavoro con particolare riguardo a: <ul style="list-style-type: none">*rischi per la vista e per gli occhi*problemi legati alla postura e all'affaticamento fisico e mentale*condizioni ergonomiche e di igiene ambientale
2. ridurre al minimo i rischi connessi all'uso delle attrezzature con VDT	<u>interviene</u> sull'organizzazione del lavoro: <ul style="list-style-type: none">*assegnando mansioni e compiti secondo una distribuzione del lavoro che eviti la ripetitività e la monotonia*stabilendo pause nello svolgimento della attività (15' ogni 2 ore) <u>adotta</u> misure appropriate per rendere i posti di lavoro conformi alle prescrizioni minime contenute nell'allegato <u>sottopone</u> a sorveglianza sanitaria i lavoratori addetti al VDT per almeno 20 ore settimanali

L'USO DI ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALE

(D.Lgs 626/94 - TITOLO VI - Artt. 50 ... 59)

Esempio

Obiettivo di prevenzione	Azioni da intraprendere IL DATORE DI LAVORO
3. rendere adeguate le conoscenze dei lavoratori sui rischi specifici	<u>fornisce</u> ai lavoratori informazioni su: <ul style="list-style-type: none">*misure applicabili al posto di lavoro*modalità di svolgimento dell'attività*protezione degli occhi e della vista*rischi connessi <u>assicura</u> ai lavoratori una adeguata formazione
4. garantire la consultazione e la partecipazione dei lavoratori	<u>informa</u> preventivamente i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza dei cambiamenti tecnologici che interferiscono con l'organizzazione del lavoro

LA MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

(D.Lgs 626/94 - TITOLO V - Artt. 47 ... 49)

Esempio

Obiettivo di prevenzione	Azioni da intraprendere IL DATORE DI LAVORO
1. evitare la necessità di una MMC da parte dei lavoratori	<u>adotta</u> le misure organizzative necessarie <u>ricorre</u> ai mezzi appropriati, in particolare attrezzature meccaniche
2. ridurre il rischio che comporta la MMC	<u>adotta</u> le misure organizzative necessarie <u>ricorre</u> ai mezzi appropriati <u>fornisce</u> ai lavoratori i mezzi adeguati

LA MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

(D.Lgs 626/94 - TITOLO V - Artt. 47 ... 49)

Esempio

Obiettivo di prevenzione	Azioni da intraprendere IL DATORE DI LAVORO
3. rendere la MMC quanto più possibile sicura e sana quando non può essere evitata	<u>valuta</u> preliminarmente le condizioni di sicurezza e di salute connesse al lavoro in questione <u>adotta</u> misure idonee che tengano conto dei fattori individuali di rischio <u>sottopone</u> a sorveglianza sanitaria gli addetti alle attività di MMC
4. rendere adeguate le conoscenze dei lavoratori sui rischi connessi alla MMC	<u>fornisce</u> ai lavoratori informazioni su <ul style="list-style-type: none">- peso del carico- centro di gravità o lato più pesante del carico- procedure per una corretta movimentazione- rischi connessi <u>assicura</u> ai lavoratori adeguata formazione

LA MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI

(D.Lgs 626/94 - ALLEGATO VI)

Esempio

Può costituire un rischio in relazione a

A) Caratteristiche del carico

- troppo pesante (>30Kg)
- ingombrante o difficile da afferrare
- in equilibrio instabile
- con contenuto in grado di spostarsi
- collocato in posizione disagiata
- di conformazione esterna pericolosa

B) Sforzo fisico richiesto

- eccessivo
- possibile solo con torsione del tronco
- con il corpo in posizione instabile
- a causa del movimento brusco del carico

C) Caratteristiche dell'ambiente di lavoro

- spazio libero insufficiente
- pavimento ineguale con dislivelli
- punto di appoggio instabile
- temperatura umidità ventilazione inadeguate

D) Attività svolta

- sforzi frequenti o prolungati
- insufficiente riposo/recupero
- ritmi elevati
- tragitti lunghi

E) Fattori individuali

- idoneità fisica alla mansione
- abbigliamento inadeguato
- formazione inadeguata

I principali soggetti protagonisti della prevenzione negli ambienti di lavoro

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA IN AMBIENTE DI LAVORO I SOGGETTI DELLA PREVENZIONE

INTERNI ALL'AZIENDA

- 1. DATORE DI LAVORO**
- 2. DIRIGENTI E PREPOSTI**
- 3. LAVORATORI**
- 4. LAVORATORI INCARICATI DELL'EMERGENZA**
- 5. RESPONSABILE DEL SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE**
- 6. MEDICO COMPETENTE**
- 7. RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

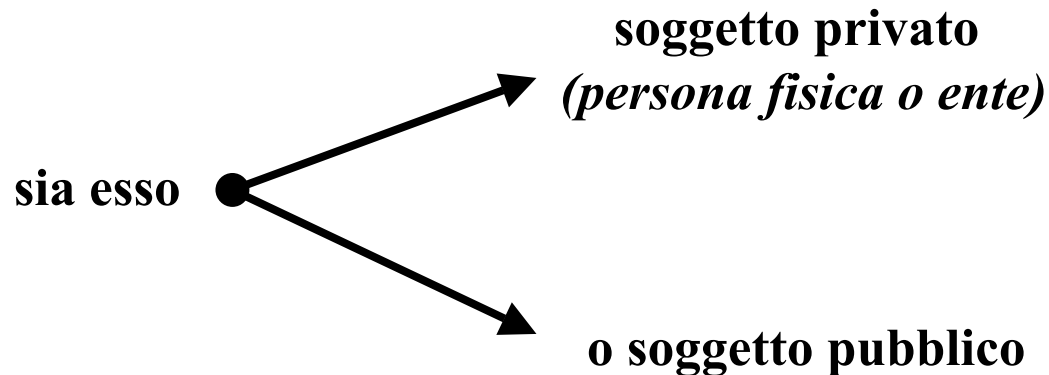
ESTERNI ALL'AZIENDA

- 1. PROGETTISTI / FABBRICANTI**
- 2. FORNITORI / INSTALLATORI**
- 3. TITOLARI DI APPALTI O CONTRATTI D'OPERA**

IL DATORE DI LAVORO

sulla base della legislazione vigente
**LA TUTELA DELLA SALUTE E' FATTO CHE RIGUARDA
DIRETTAMENTE, PERSONALMENTE E INNANZITUTTO
IL DATORE DI LAVORO**

CHI DA' LAVORO DEVE DARE LAVORO IN SICUREZZA



IL DATORE DI LAVORO

CHI E'

**IL SOGGETTO TITOLARE DEL RAPPORTO DI LAVORO
CON IL LAVORATORE**

**QUINDI
la persona fisica che
personalmente o in qualità di legale rappresentante
dà lavoro
(assume, paga)**

IL DATORE DI LAVORO

CHI E'

NELLE STRUTTURE PRODUTTIVE COMPLESSE
la persona fisica che ha la responsabilità dell'impresa nel
suo complesso o della singola unità produttiva

secondo: - l'organigramma aziendale - l'atto costitutivo - lo statuto
- le deliberazioni degli organi societari - ...

il soggetto può dirsi responsabile dell'impresa o unità produttiva
solo se e in quanto abbia

POTERI DECISIONALI E DI SPESA

IL DATORE DI LAVORO

COSA DEVE FARE

- ▶ **ORGANIZZARE E GESTIRE LA PREVENZIONE IN AZIENDA**
- Servizio di Prevenzione e Protezione - Medico Competente - Squadre Emergenza - ...
- ▶ **ORGANIZZARE E APPRESTARE LE CONDIZIONI GENERALI DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**
- ▶ **VALUTARE I RISCHI**
- ▶ **ADOTTARE LE NECESSARIE MISURE DI SICUREZZA TECHICHE, ORGANIZZATIVE E PROCEDURALI**
- ▶ **INFORMARE E FORMARE I LAVORATORI SUI RISCHI PRESENTI IN AZIENDA**

IL DATORE DI LAVORO

COSA DEVE FARE

**LUI E' IL DESTINATARIO DI NORME SPECIFICHE
ma con il Decreto Legislativo 626**

DIVIENE ANCHE

**IL PRINCIPIO ORGANIZZATORE E PROPULSORE
DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA
NELLA PROPRIA AZIENDA**

**IL DATORE DI LAVORO
nelle Pubbliche Amministrazioni**

PROBLEMI PECULIARI

- ▶ **SCARSA LIBERTA' DI GESTIONE PER REPERIRE I MEZZI FINANZIARI**
- ▶ **ESPLETAMENTO DI ATTIVITA' DI PUBBLICO INTERESSE CHE NON PUO' ESSERE SOSPESA O SOPPRESSA**
- ▶ **COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA DECISIONALE**
- ▶ **VINCOLI PER LA "FORMAZIONE" DELLA VOLONTA' DELL'ENTE**

**IL DATORE DI LAVORO
nelle Pubbliche Amministrazioni**

**Le modifiche apportate al D.Lgs. 626/94 dal D.Lgs. 242/96 stabiliscono
che nelle Pubbliche Amministrazioni
DEVONO ESSERE CONSIDERATI DATORI DI LAVORO
e quindi soggetti cui compete l'adempimento degli obblighi
in materia di sicurezza**

**IL DIRIGENTE CUI SPETTANO I POTERI DI GESTIONE
OVVERO
IL FUNZIONARIO PREPOSTO AD UN UFFICIO
AVENTE AUTONOMIA FUNZIONALE**

**IL DATORE DI LAVORO
nelle Pubbliche Amministrazioni**

1. Individuazione della persona fisica

Occorrerà:

- ▶ **riferirsi alla disciplina del D.Lgs. n. 29/93 e alla sua completa attuazione nelle singole amministrazioni**
- ▶ **verificare comunque i poteri in concreto assegnati ed esercitati**

**IL DATORE DI LAVORO
nelle Pubbliche Amministrazioni**

2. Determinazione dei limiti di responsabilità

Sarà fondamentale la verifica dei mezzi economici e finanziari effettivamente disponibili e gestibili dal dirigente/funziionario

**Questi non ha il potere di provvedere autonomamente
all'acquisizione delle risorse finanziarie
ed è vincolato dai piani di programmazione e di bilancio**

**IL SUO OBBLIGO SUSSISTE TUTTAVIA INTEGRALMENTE
ALL'INTERNO DELLE SUE DISPONIBILITA'/POSSIBILITA'**

**perché a lui compete l'onere di assicurare che il lavoro
nel settore di sua competenza avvenga in sicurezza**

**IL DATORE DI LAVORO
nelle Pubbliche Amministrazioni**

**Quando l'attività pubblica si svolge in edifici e locali
la cui fornitura o manutenzione è – per norme o convenzioni –
attribuita a diversa amministrazione
il Dirigente o Funzionario preposto assolve il proprio obbligo**

**RICHIEDENDO TEMPESTIVAMENTE L'INTERVENTO
STRUTTURALE O DI MANUTENZIONE
alla amministrazione che ha comunque l'obbligo di intervenire**

**RIMANE PERO' FERMA LA RESPONSABILITA' DEL SINGOLO
IN RELAZIONE ALLA ADOZIONE DELLE MISURE COMPATIBILI
CON I POTERI EFFETTIVAMENTE ESERCITATI
(misure organizzative, procedurali, comportamentali)**

LA DELEGA DI POTERI

**IL DATORE DI LAVORO NON RISPONDE PENALMENTE
degli eventi lesivi che si verifichino nella sua azienda per inosservanza
della normativa prevenzionale
quando (1):**

- 1. Le dimensioni della sua attività non gli consentano un controllo diretto e personale adeguato**
- 2. Abbia con chiarezza affidato la gestione degli aspetti tecnico-produttivi e in particolare della cura della sicurezza sul lavoro a soggetto capace, per studi ed esperienza professionale**
- 3. Abbia attribuito a tale soggetto autonomia di intervento e spesa, comunque prevedendo la disponibilità delle somme necessarie per le spese indicate ai fini di sicurezza e prevenzione**

LA DELEGA DI POTERI

**IL DATORE DI LAVORO NON RISPONDE PENALMENTE
degli eventi lesivi che si verifichino nella sua azienda per inosservanza
della normativa prevenzionale
quando (2):**

- 4. Abbia riconosciuto al soggetto delegato una qualifica ed una retribuzione corrispondente effettivamente alle mansioni affidate**
- 5. Non si ingerisca nella cura dell'aspetto antinfortunistico**
- 6. Non abbia avuto comunque l'occasione di constatare personalmente l'inadeguatezza in atto delle misure di prevenzione**

LA DELEGA DI POTERI

PER ESSERE VALIDA DEVE RISULTARE

- ▶ conferita in modo **ESPLICITO**
- ▶ conferita a persona in possesso di **CAPACITA'** e attitudini necessarie
- ▶ **EFFETTIVA** con possibilità per il delegato di disporre di risorse finanziarie adeguate alle necessità

SI RICHIEDERA' INOLTRE CHE

- ▶ il datore di lavoro si astenga dal porre in essere comportamenti che rappresentino di fatto una ingerenza nelle attribuzioni delegate
- ▶ il delegante, senza sua colpa, abbia comunque ignorato l'esistenza di situazioni incompatibili con le previsioni di legge

OBBLIGHI ESCLUSIVI DEL DATORE DI LAVORO
non delegabili a dirigenti o preposti

- ▶ **VALUTAZIONE DEI RISCHI**
- ▶ **INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE**
- ▶ **REDAZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI**
- ▶ **DESIGNAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**
- ▶ **AUTOCERTIFICAZIONE DELLA AVVENUTA VALUTAZIONE DEI RISCHI**
(PER LE AZIENDE FAMILIARI O FINO A 10 DIPENDENTI)

IL DIRIGENTE

CHI E'

**colui che sovrintende, organizza, coordina e dispone
(nell'ambito delle competenze e dei poteri riconosciutigli)
fino a divenire per alcuni aspetti un potenziale
“alter ego” del datore di lavoro**

COSA DEVE FARE

- ▶ **predisporre le misure di sicurezza in sintonia con le disposizioni del datore di lavoro**
- ▶ **impartire istruzioni e ordini precisi per la migliore esecuzione del lavoro in condizioni di sicurezza**
- ▶ **vigilare affinché le istruzioni vengano eseguite**
- ▶ **incaricare i preposti affinché svolgano i compiti di controllo e vigilanza**

IL PREPOSTO

CHI E'

**colui che svolge funzioni di controllo e sorveglianza
(nell'ambito dei corrispondenti poteri organizzativi e disciplinari)
senza i poteri/doveri di predisposizione di mezzi e strutture**

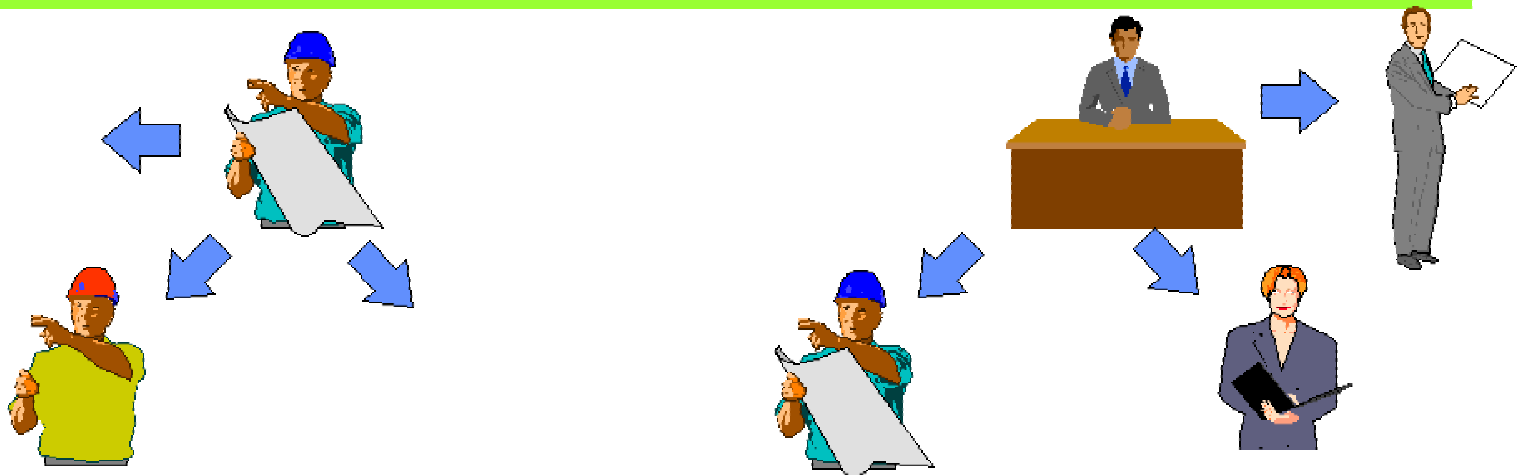
COSA DEVE FARE

- ▶ **segnalare le carenze o inefficienze dei sistemi di prevenzione e protezione**
- ▶ **far osservare le misure di prevenzione disposte dal datore di lavoro e dai dirigenti**
- ▶ **vigilare affinché i lavoratori:**
 - osservino le misure di sicurezza
 - usino con cura i dispositivi di sicurezza ed i mezzi di protezione esistenti
 - non rimuovano o modifichino i dispositivi di sicurezza o i mezzi di protezione
 - non effettuino manovre pericolose

IL PREPOSTO

Cass. pen., 30 marzo 1998, n. 3948

secondo cui "chiunque, in qualsiasi modo, abbia assunto posizione di preminenza rispetto ad altri lavoratori, così da poter loro impartire ordini, istruzioni o direttive, deve essere considerato automaticamente tenuto ... ad attuare le **prescritte misure di sicurezza** ed a disporre e ad esigere che esse siano rispettate".



PER I DIRIGENTI E I PREPOSTI

Le norme pongono principi generici di *corresponsabilità* rinviando di volta in volta l'accertamento delle responsabilità

- ▶ alle situazioni e ai casi concreti
- ▶ alle competenze
- ▶ agli incarichi specificamente demandati dal datore di lavoro ed effettivamente assolti

questo comprova ancora una volta che

PRELIMINARE E' LA RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO CUI SPETTA IL PRIMO ONERE ORGANIZZATIVO

IL LAVORATORE

CHI E'

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

SONO EQUIPARATI

- ▶ **i soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto di società e degli enti stessi**
- ▶ **gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro**
- ▶ **i partecipanti a corsi di formazione professionale**
(nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi, attrezzature di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici)

SONO ESCLUSI gli addetti ai servizi domestici e familiari con rapporto di lavoro subordinato anche speciale

IL LAVORATORE

COSA DEVE FARE

- ▶ **OSSERVARE** le disposizioni e le istruzioni impartite da datore di lavoro, dirigenti o preposti
- ▶ **UTILIZZARE** correttamente macchinari, attrezzature, preparati pericolosi, mezzi di trasporto, dispositivi di sicurezza
- ▶ **UTILIZZARE** in modo appropriato i dispositivi di protezione individuale
- ▶ **SEGNALARE** immediatamente condizioni di pericolo e adoperarsi direttamente in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità
- ▶ **NON RIMUOVERE** o modificare i dispositivi di sicurezza, di segnalazione e di controllo
- ▶ **NON COMPIERE** di propria iniziativa operazioni pericolose per la propria o altrui sicurezza
- ▶ **SOTTOPORSI** ai controlli sanitari quando previsti
- ▶ **CONTRIBUIRE** con datore di lavoro, dirigenti e preposti all'adempimento dei provvedimenti imposti dalle autorità competenti

IL LAVORATORE INCARICATO DELL'EMERGENZA

CHI E'

Persona designata dal datore di lavoro che ha l'incarico di attuare

- ▶ **le misure di prevenzione incendi e la lotta antincendio**
- ▶ **le misure di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato**
- ▶ **i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e assistenza medica di emergenza**

Il lavoratore designato:

**deve ricevere una formazione specifica e disporre di attrezzature adeguate
non può rifiutare la designazione, se non per giustificato motivo**

IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I[^] - Artt.2,8,9)

COS'E'

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

**IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
E' UTILIZZATO DAL DATORE DI LAVORO**

IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I[^] - Artt.2,8,9)

COSA DEVE FARE

- ▶ individuare i fattori di rischio
- ▶ valutare i rischi
- ▶ individuare le misure per la sicurezza e la salubrità dell'ambiente di lavoro
- ▶ elaborare le misure preventive e protettive da attuarsi in conseguenza della valutazione dei rischi
- ▶ elaborare i sistemi di controllo di tali misure
- ▶ proporre i programmi di formazione e informazione dei lavoratori
- ▶ fornire ai lavoratori le informazioni sui rischi generali e specifici per la sicurezza e la salute
- ▶ partecipare alla riunione periodica di sicurezza

IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I^ - Artt.2,8,9)

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

- ▶ organizzare il SPP all'interno dell'azienda
- ▶ individuare un responsabile (RSPP) ed eventuali addetti con capacità e requisiti professionali adeguati

Egli può:

- ▶ svolgere direttamente questi compiti
- ▶ incaricare un proprio dipendente
- ▶ avvalersi di consulenti esterni per integrare l'azione di prevenzione e protezione

Egli deve:

- ▶ fare ricorso a persone o servizi esterni quando sia dimostrata l'insufficiente capacità dei dipendenti

IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I[^] - Artt.2,8,9)

RSPP = DATORE DI LAVORO

Il D.L. può svolgere direttamente il compito di RSPP solo in:

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| - aziende artigiane | fino a 30 addetti |
| - aziende agricole e zootecniche | fino a 10 addetti (a tempo indeter.) |
| - aziende della pesca | fino a 20 addetti |
| - altre aziende | fino a 200 addetti |

In tal caso deve:

- ▶ darne preventiva comunicazione al RLS
- ▶ frequentare un corso di formazione specifico di 16 ore
(D.M. 16/01/97)
- ▶ trasmettere all'O.V. competente per territorio
 - una dichiarazione attestante capacità e adempimenti in merito alla val. dei rischi
 - una relazione su infortuni e malattie professionali dell'azienda
 - una attestazione di frequenza al corso di formazione

IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I[^] - Artt.2,8,9)

**E' COMUNQUE OBBLIGATORIO
UN SERVIZIO AZIENDALE INTERNO**

- ▶ nelle aziende industriali a grande rischio (DPR 175/88)
- ▶ nelle centrali termoelettriche
- ▶ negli impianti e laboratori nucleari
- ▶ nelle aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni
- ▶ nelle aziende industriali con oltre 200 dipendenti
- ▶ nelle industrie estrattive con oltre 50 dipendenti
- ▶ nelle **strutture di ricovero e cura sia pubbliche che private**

**responsabile del
servizio di prevenzione
e protezione**

**addetto del servizio di
prevenzione e
protezione**

**r
e
q
u
i
s
i
t
i**

capacità e requisiti professionali devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative

titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore

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

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 psico-sociale, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I[^] - Artt.18,19)

CHI E'

**persona o persone elette o designate,
in tutte le aziende o unità produttive,
per rappresentare i lavoratori
relativamente agli aspetti della salute
e della sicurezza durante il lavoro**

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I[^] - Artt.18,19)

COME VIENE ELETTO

► AZIENDE CHE OCCUPANO FINO A 15 DIPENDENTI

- * Viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno
- * Può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo

► AZIENDE CHE OCCUPANO PIU' DI 15 DIPENDENTI

Viene eletto o designato dai lavoratori:

- * nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda
- * al loro interno (in assenza di rappresentanze sindacali)

Aziende
o Unità Produttive

sino a 200 dipendenti

da 201 a 1000 dipendenti

in tutte le altre

→ almeno 1 RLS

→ almeno 3 RLS

→ almeno 6 RLS

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I[^] - Artt.18,19)

Quali sono le sue attribuzioni (1)

accede	- ai luoghi di lavoro
viene consultato per	<ul style="list-style-type: none">- la valutazione dei rischi- l'individuazione, programmazione e verifica della prevenzione- la designazione degli addetti al SPP, alla prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori- in merito alla organizzazione dei programmi di formazione
riceve	<ul style="list-style-type: none">- informazioni e documentazione aziendale inerenti: valutazione dei rischi, misure di prevenzione, sostanze e preparati pericolosi, macchine e impianti, infortuni e malattie professionali- informazioni provenienti dai servizi di vigilanza- adeguata formazione
promuove	- l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA IN AMBIENTE DI LAVORO I SOGGETTI DELLA PREVENZIONE

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I[^] - Artt.18,19)

Quali sono le sue attribuzioni (2)

formula	- osservazioni in caso di visite e verifiche delle autorità competenti
partecipa	- alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi
fa proposte	- in merito all'attività di prevenzione
avverte	- il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività
può ricorrere	- alle autorità competenti quando ritiene non idonee le misure di prevenzione e protezione adottate
deve disporre	- del tempo e dei mezzi necessari allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione

**In ogni caso non può subire pregiudizio alcuno
a causa dello svolgimento della sua attività**

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA IN AMBIENTE DI LAVORO I SOGGETTI DELLA PREVENZIONE

IL MEDICO COMPETENTE

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I[^] - Artt.2,17)

QUALI REQUISITI

SPECIALIZZAZIONE in	MEDICINA DEL LAVORO oppure - medicina preventiva dei lavoratori - tossicologia industriale - igiene industriale - fisiologia ed igiene del lavoro – clinica del lavoro – igiene e medicina preventiva – medicina legale
DOCENZA o LIBERA DOCENZA in	MEDICINA DEL LAVORO oppure - medicina preventiva dei lavoratori – tossicologia industriale - igiene industriale – fisiologia ed igiene del lavoro
AUTORIZZAZIONE	Ex art. 55 D.Lgs. 277/91

IL MEDICO COMPETENTE

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I[^] - Artt.2,17)

PUO' OPERARE

- ▶ In qualità di **DIPENDENTE DA UNA STRUTTURA ESTERNA**
pubblica o privata convenzionata con l'imprenditore
- ▶ come **LIBERO PROFESSIONISTA**
incaricato dal datore di lavoro
- ▶ come **DIPENDENTE DEL DATORE DI LAVORO**

PUO' AVVALERSI
della collaborazione di Medici Specialisti
scelti dal Datore di Lavoro
che ne sopporta gli oneri

IL MEDICO COMPETENTE

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I[^] - Artt.2,17)

QUALI SONO I SUOI COMPITI (1)

► EFFETTUA

- LA SORVEGLIANZA SANITARIA
- LE VISITE MEDICHE RICHIESTE DAL LAVORATORE
qualora la richiesta sia correlata ai rischi professionali

► ISTITUISCE ED AGGIORNA

- UNA CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO
per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria



**La cartella va custodita presso il datore di lavoro con
garanzia di salvaguardia del segreto professionale**

IL MEDICO COMPETENTE

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I[^] - Artt.2,17)

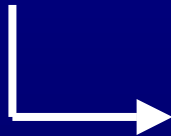
QUALI SONO I SUOI COMPITI (2)

► ESPRIME

**► IL GIUDIZIO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE SPECIFICA
ASSEGNATA AL LAVORATORE**

► INFORMA PER ISCRITTO

**► IL DATORE DI LAVORO E IL LAVORATORE INTERESSATO
DEL GIUDIZIO DI INIDONEITA'
*PARZIALE – TEMPORANEA – TOTALE***



**Avverso tale giudizio è ammesso RICORSO entro 30 giorni
all'organo di vigilanza territorialmente competente che ne
dispone la conferma, la modifica oppure la revoca**

IL MEDICO COMPETENTE

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I^ - Artt.2,17)

QUALI SONO I SUOI REFERENTI AZIENDALI

► **IL DATORE DI LAVORO**

► **IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**

► **I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA
SICUREZZA**

► **I SINGOLI LAVORATORI**

IL MEDICO COMPETENTE

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I[^] - Artt.2,17)

CON IL DATORE DI LAVORO

COLLABORA

- ▶ alla stesura del
DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI
- ▶ alla predisposizione delle
**MISURE PER LA TUTELA DELLA SALUTE e
dell'integrità psico-fisica dei lavoratori**
- ▶ alla predisposizione del
SERVIZIO DI PRONTO SOCCORSO aziendale
- ▶ alle attività di
FORMAZIONE e INFORMAZIONE dei lavoratori

IL MEDICO COMPETENTE

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I[^] - Artt.2,17)

CON IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

VISITA

gli ambienti di lavoro almeno due volte all'anno

PARTECIPA

**alla programmazione delle attività di controllo
della esposizione dei lavoratori**

VALUTA

ed esprime pareri sui risultati di tale controllo

PARTECIPA

**alla riunione periodica di prevenzione e
protezione dei rischi**

IL MEDICO COMPETENTE

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I[^] - Artt.2,17)

**AI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI
PER LA SICUREZZA**

FORNISCE

informazioni

- sul significato degli accertamenti sanitari
- sulla necessità di continuare gli accertamenti anche al termine dell'attività per esposizioni ad agenti con effetti a lungo termine

COMUNICA

i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati

FORNISCE

indicazioni sul significato di detti risultati

IL MEDICO COMPETENTE

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I[^] - Artt.2,17)

A CIASCUN LAVORATORE

FORNISCE

informazioni

- sul significato degli accertamenti sanitari cui è sottoposto
- sui risultati dei suoi accertamenti sanitari
- sulla necessità di continuare gli accertamenti anche al termine dell'attività per esposizioni ad agenti con effetti a lungo termine

RILASCI

**copia della documentazione sanitaria
(a richiesta)**

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA IN AMBIENTE DI LAVORO I SOGGETTI DELLA PREVENZIONE

PROGETTISTI – FABBRICANTI – FORNITORI - INSTALLATORI

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I[^] - Artt.6)

► PROGETTISTI, FABBRICANTI, FORNITORI

- **RISPETTANO** i principi generali di prevenzione al momento delle scelte progettuali e tecniche
- **SCELGONO** macchine e dispositivi di protezione rispondenti ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dalle norme vigenti

► INSTALLATORI, MONTATORI

- **DEVONO ATTENERSI** alle norme di sicurezza e di igiene del lavoro e alle istruzioni fornite dai fabbricanti

**SONO VIETATI
FABBRICAZIONE, VENDITA, NOLEGGIO, CONCESSIONE IN USO
di macchine, attrezzature di lavoro, impianti
non rispondenti alle vigenti norme di sicurezza**

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA IN AMBIENTE DI LAVORO I SOGGETTI DELLA PREVENZIONE

CONTRATTO DI APPALTO E CONTRATTO D'OPERA

(D.Lgs. n.626/94 - TITOLO I[^] - Artt.7)

► IL DATORE DI LAVORO COMMITTENTE

- **VERIFICA** l'idoneità tecnico professionale dell'appaltatore
- **FORNISCE** all'appaltatore informazioni dettagliate sui rischi specifici e sulle misure di prevenzione ed emergenza



nei CONTRATTI D'OPERA
(lavoratori autonomi)



nei CONTRATTI D'APPALTO
(imprese)

► I DATORI DI LAVORO

PER L'ESECUZIONE DELL'OPERA COMPLESSIVA

- **COOPERANO** all'attuazione delle misure di prevenzione
- **COORDINANO** gli interventi di prevenzione per eliminare i rischi di interferenze tra i lavori delle diverse imprese

GLI ORGANISMI DI VIGILANZA E CONTROLLO

Il rispetto della normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro è garantito:

- ▶ dal controllo degli organismi aziendali (datore di lavoro, dirigenti, preposti, SPP,...) ai quali è riservato il primo livello di prevenzione
- ▶ dagli interventi ispettivi degli **organismi pubblici** preposti alla vigilanza cui spettano:
 - le verifiche per il rispetto delle norme antinfortunistiche e di igiene degli ambienti di lavoro
 - l'adozione degli eventuali provvedimenti sanzionatori
 - gli accertamenti a seguito di infortuni sul lavoro e malattie professionali

GLI ORGANISMI DI VIGILANZA E CONTROLLO

I principali organismi attualmente preposti alla vigilanza in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro sono:

- ☐ **Aziende sanitarie locali** (dipendenti dalle regioni)
- ☐ **Presidi multizonali di igiene e prevenzione** (dipendenti dalle regioni)
- ☐ **Direzioni provinciali del lavoro** (dipendenti dal ministero del lavoro)
- ☐ **Ispesl** (dipendenti dal ministero della salute)
- ☐ **Vigili del fuoco** (dipendenti dal ministero dell'interno)
- ☐ **Inail** (dipendenti dal ministero del lavoro)
- ☐ **Corpo delle miniere** (dipendenti dal ministero dell'industria)
- ☐ **Anpa** (dipendenti dal ministero dell'Ambiente)

Altri organismi con competenze specifiche e limitate sono:

**Carabinieri, Polizia di stato, Vigili urbani
Altri Servizi delle ASL (SISP-SIAN-VETERINARIO),
Autorità marittime, portuali ed aeroportuali**

GLI ORGANISMI DI VIGILANZA E CONTROLLO

**COMPITI DELLO S.P.I.S.A.L.
ATTIVITA'**

ISPETTIVA



- **Inchieste Infortuni**
- **Vigilanza**

SANITARIA



- Visite a minori
- Visite apprendisti
- Tutela lav. Madri
- **ASPP + Inchieste M.P.**

GLI ORGANISMI DI VIGILANZA E CONTROLLO

**COMPITI DELLO S.P.I.S.A.L.
ATTIVITA'**

AMMINISTRATIVA



- NIP
- Vidimazione registri inf.
- Certificazioni varie

**INFORMAZIONE
FORMAZIONE**



- Produzione opuscoli
- Corsi 626, 494
- Convegni, Fiere, ecc

DOVERI DEL LAVORATORE

- ▶ **OSSERVARE** le disposizioni e le istruzioni impartite da datore di lavoro, dirigenti o preposti
- ▶ **UTILIZZARE** correttamente macchinari, attrezzature, preparati pericolosi, mezzi di trasporto, dispositivi di sicurezza
- ▶ **UTILIZZARE** in modo appropriato i dispositivi di protezione individuale
- ▶ **SEGNALARE** immediatamente condizioni di pericolo e adoperarsi direttamente in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità
- ▶ **NON RIMUOVERE** o modificare i dispositivi di sicurezza, di segnalazione e di controllo
- ▶ **NON COMPIERE** di propria iniziativa operazioni pericolose per la propria o altrui sicurezza
- ▶ **SOTTOPORSI** ai controlli sanitari quando previsti
- ▶ **CONTRIBUIRE** con datore di lavoro, dirigenti e preposti all'adempimento dei provvedimenti imposti dalle autorità competenti

DIRITTI DEL LAVORATORE

- 1. Diritto alla INFORMAZIONE**
- 2. Diritto all'ADDESTRAMENTO e alla FORMAZIONE**
- 3. Diritto ai DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE**
- 4. Diritto alla SORVEGLIANZA SANITARIA**
- 5. Diritto alla VERIFICA delle MISURE DI SICUREZZA E PROTEZIONE DELLA SALUTE**
- 6. Diritto alla SICUREZZA IN CASI DI EMERGENZA**
- 7. Diritto ad avere il RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**
- 8. Diritti in caso di INFORTUNIO SUL LAVORO**
- 9. Diritti in caso di MALATTIA PROFESSIONALE**
- 10. Diritti in caso di SITUAZIONI DI PARTICOLARE “DEBOLEZZA”:
‣ gravidanza, handicap, invalidità, minore età, ...**

L'incidento sul lavoro

- E' l'incidento occorso
per causa violenta in occasione di lavoro

Riferimenti normativi

Cost. Art. 35 tutela del lavoro

Cost. Art. 38 protezione del lavoratore in caso di infortunio

DPR 1124/65 art 2

Causa violenta

Il requisito sussiste:

- ogni qualvolta un'azione determinata e concentrata nel tempo arrechi danno al lavoratore
- anche in caso di **sforzo** del lavoratore compiuto in condizioni di normale svolgimento dell'attività lavorativa

Viene ricompresa nel concetto di causa violenta anche l'azione di fattori microbici o virali che, in rapporto di causa-effetto con la prestazione lavorativa, diano luogo ad invalidità (es. epatite virale)

L'occasione di lavoro

- Occorre un nesso causa-effetto con il lavoro, un rapporto di causa almeno occasionale.
- L'evento deve verificarsi per il lavoro:
non solo sul lavoro [rapporto topografico]
né solo durante il lavoro [nesso cronologico]

La malattia professionale

- E' la malattia contratta nell'esercizio e a causa della lavorazione alla quale è adibito il lavoratore

La giurisprudenza riconosce la natura di MP a quello stato di aggressione dell'organismo del lavoratore – eziologicamente connesso all'attività lavorativa – a seguito e ad esito del quale residua una definitiva alterazione dell'organismo stesso comportante, a sua volta, una riduzione della capacità lavorativa

La malattia professionale: nesso causale

- per le malattie comprese nelle tabelle allegate al DPR 1124/65 (nuovo elenco nel DPR 336/94) vale la presunzione legale dell'esistenza del rapporto di causalità tra lavoro e malattia
- per le malattie “non tabellate” spetta al lavoratore dimostrare la **causa di lavoro**

Tipi di rischio

■ Rischio generico

quando si riferisce a quelle eventualità che incombono in egual misura su tutti i cittadini, qualunque sia la loro professione (le inondazioni, i terremoti, ecc.)

■ Rischio specifico (o professionale)

rischio al quale è sottoposto solo il lavoratore a causa della specifica attività che svolge (elettrocuzione, proiezione di frammenti, ecc.)

■ Rischio generico aggravato

un rischio al quale sono sottoposti tutti, ma che viene aggravato dallo svolgimento dell'attività lavorativa (insolazione nei lavoratori all'aperto)

■ Rischio elettivo

scelta di un comportamento abnorme, volontario ed arbitrario da parte del lavoratore tale da condurlo ad affrontare rischi diversi da quelli inerenti la normale attività lavorativa

Il danno

- Morte del lavoratore
- Inabilità permanente, assoluta o parziale
- Inabilità temporanea assoluta

Evento/danno rapporto di causalità efficiente che non viene meno se si inseriscono CONCAUSE:

- preesistenti
- sopravvenute
- extraprofessionali

Il danno biologico

(D.Lgs. 23 febbraio 2000 n. 38 – art.13)

- Il lavoratore deve essere risarcito non solo se, a causa di un infortunio, la sua attitudine al lavoro sarà ridotta o annullata, ma anche quando, sempre a causa dell'attività lavorativa, la menomazione subita ha riflessi sulla sua vita privata di relazione (disturbi inerenti la sua vita affettiva, spirituale, sportiva, culturale, ecc.)

Le prestazioni economiche

- *Morte del lavoratore* - Rendita ai superstiti
- *Inabilità permanente, assoluta o parziale* – Rendita
- *Inabilità temporanea assoluta* - indennità giornaliera

Indennità di temporanea assoluta

- Cos'è

Prestazione economica che risarcisce la perdita della capacità di guadagno conseguente all'infortunio

- Condizioni

Infortunio indennizzabile

Inabilità superiore a tre giorni

Automaticità della prestazione

- Modalità di erogazione

Erogata dal 4 giorno e per tutta la durata della inabilità assoluta

Commisurata al salario percepito nei 15 gg precedenti l'infortunio

Corrisposta al lavoratore o al datore di lavoro se tenuto ad anticipare il trattamento

Riducibile per ogni giorno di ricovero ospedaliero se non vi sono familiari a carico

La Rendita

- Cos'è

Prestazione economica che indennizza la diminuzione della capacità lavorativa comprensiva degli aspetti dinamico-relazionali (danno biologico)

- Calcolo

Determinata sulla base della retribuzione percepita nell'anno precedente l'infortunio

Aumentata di una quota per ogni figlio minore [1/20]

Integrata da un assegno mensile se necessita assistenza personale continuativa

- Modalità di erogazione

danno tra 1% e 5%: nessun indennizzo

danno tra 6% e 15%: indennizzo in valore capitale

danno tra 16% e 100%: indennizzo erogato in rendita e maggiorato da una quota per l'indennizzo delle conseguenze patrimoniali (riduzione o abolizione della capacità lavorativa)

La Rendita ai superstiti

- Calcolo

Determinata sulla base del 100% della retribuzione annua percepita in vita

- Aveni diritto

Coniuge fino alla morte in misura del 50%.

Figli in misura del 20% [o del 40% se orfani di entrambi i genitori]
fino alla maggiore età

Oppure a ciascuno degli ascendenti nella misura del 20% fino alla morte

Come conseguire le prestazioni obblighi del lavoratore

- Obbligo
Denuncia di infortunio: immediata
- Conseguenze
Perdita indennità per i giorni antecedenti quello in cui il D.L. ha avuto notizia
- * Condizione
Se il D.L. non venutone altrimenti a conoscenza non abbia denunciato l'inf. entro due gg.

Altri obblighi in relazione a M.P. (entro 15 giorni), cure mediche e chirurgiche e a notizie su cause e circostanze dell'evento nonché su eventuali responsabili civili

Come conseguire le prestazioni obblighi del datore di lavoro

- **Obbligo**

Denuncia di infortunio: entro 2 giorni dalla notizia [24h per i casi gravi o mortali]

Denuncia alla autorità di P.S. entro due gg.

Denuncia mal. prof. Entro 5 gg dalla notizia

- **Conseguenze**

Sanzione amministrativa - minimo 258 massimo 1549 Euro - ex L. 561/93

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

tutela della lavoratrice in gravidanza

In Italia
esistono numerose leggi che intervengono
per la tutela dei diritti delle donne lavoratrici

Legge n. 903/77	la legge di parità
Legge n. 1204/71	la normativa principale in materia di maternità
DPR n. 1206/76	il relativo regolamento di esecuzione
D.Lgs. n. 645/96	recepisce la Direttiva UE n. 85/92 “Prescrizioni per la salute e sicurezza delle lavoratrici in gravidanza, puerperio, allattamento”
Legge n. 53 8 marzo 2000	legge sui congedi parentali

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

tutela della lavoratrice in gravidanza

Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001

Testo Unico sulla tutela della maternità e paternità

Ricomprende in un unico testo
molte normative precedenti

armonizzandole e
garantendone la
coerenza logica

Ricomprende tutti i diritti e i doveri
per assicurare la salute e sicurezza
sul lavoro

già recepiti con il
D.Lgs. 645/96
(che viene abrogato)

Ricomprende e innova
significativamente anche i diritti dei
genitori

su permessi,
congedi, ecc.

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

tutela della lavoratrice in gravidanza

Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001

CAPO I[^]	Fornisce il <u>quadro di riferimento</u> : i destinatari, le opportunità offerte, ... Ribadisce il divieto a discriminare. Concede di utilizzare l'anticipo del TFR per sostenere le spese conseguenti all'assenza dal lavoro
CAPO II[^]	E' dedicato alla TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE: introduce l'obbligo di VALUTAZIONE DEI RISCHI SPECIFICI indica il rispetto delle LINEE DIRETTRICI DELLA UE individua le MISURE DI PREVENZIONE (compresa l'astensione anticipata)
CAPI III[^]...VII[^]	Riguardano tipi di CONGEDO previsti, prescrizioni per adozioni e affidamenti, riposi e permessi per i figli con handicap grave
CAPI VIII[^]-IX[^]	Disciplinano i divieti di LAVORO NOTTURNO e di LICENZIAMENTO, le tutele al rientro al lavoro e nel caso di dimissioni
CAPI X[^]...XIII[^]	Riguardano specifiche tipologie lavorative (lavoro a termine nelle P.A., lavoro stagionale, ecc...) e assegni di maternità in alcune situazioni
CAPI XIV[^]...XVI[^]	Si occupano delle disposizioni in MATERIA DI VIGILANZA e di oneri contributivi

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

tutela della lavoratrice in gravidanza

Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001

Il capo 2° si occupa della tutela della salute della lavoratrice per tutto il periodo di gravidanza e fino al settimo mese di età del figlio (anche se si tratta di figli in affidamento o in adozione)

Il decreto ribadisce il divieto di adibire le lavoratrici a lavori pericolosi, faticosi e insalubri elencati in due allegati appositi

Sono ad esempio vietati i lavori che comportano:

- il sollevamento o il trasporto di pesi**
- l' esposizione a radiazioni ionizzanti**
- l'assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali**
- una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione affaticante**
- orario di lavoro dalle 24 alle 6 (lavoro notturno)**
-**

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

tutela della lavoratrice in gravidanza

Le Linee Diretrici della U.E.

Promuovono

il miglioramento della sicurezza e della salute
delle lavoratrici gestanti, puerpere
o in periodo di allattamento

Riguardano

la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici
i processi industriali ritenuti pericolosi
i movimenti e le posture di lavoro, la fatica mentale e
fisica e gli altri disagi connessi con l'attività svolta

Sottolineano

**Che la gravidanza non è una malattia
ma un aspetto della vita quotidiana**

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

tutela della lavoratrice in gravidanza

Le Linee Diretrici della U.E.

Alcuni fattori di rischio presenti sul posto di lavoro possono influire sulla salute e la sicurezza delle nuove madri e di quelle che stanno per diventarlo come anche dei loro bambini

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

tutela della lavoratrice in gravidanza

**Le Linee Diretrici della U.E. sottolineano inoltre che
al di là dei rischi potenziali presenti negli ambienti di lavoro**

**Vi sono anche molti altri aspetti della gravidanza
che hanno rilevanza sul lavoro svolto dalla donna**

Il loro impatto varia col progredire della gravidanza

Il loro effetto deve quindi essere tenuto sotto controllo

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

tutela della lavoratrice in gravidanza

Aspetti della Gravidanza	Fattori lavorativi da considerare
Malessere mattutino	<ul style="list-style-type: none"> - primi turni - esposizione a odori forti o nauseabondi / ventilazione carente - spostamenti / trasporti
Mal di schiena	<ul style="list-style-type: none"> - postura eretta / movimentazione manuale / problemi posturali
Vene varicose e problemi circolatori / emorroidi	<ul style="list-style-type: none"> - postura eretta o seduta per tempi prolungati
Riposo e benessere Uso frequente-urgente della toilette Comfort	<ul style="list-style-type: none"> - alimentazione regolare - vicinanza-disponibilità di spazi per il riposo, per lavarsi-nutrirsi-bere - igiene - difficoltà a lasciare il posto o il luogo di lavoro

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

tutela della lavoratrice in gravidanza

Aspetti della Gravidanza	Fattori lavorativi da considerare
Aumento del volume corporeo <i>(la destrezza, l'agilità, il coordinamento, la velocità dei movimenti possono essere impediti dall'aumentato volume corporeo)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - uso di indumenti di protezione/attrezzature di lavoro - lavoro in aree o spazi ristretti / lavoro in altezza - esigenze posturali: chinarsi, allungarsi per raggiungere qualcosa - movimentazione manuale di carichi
Stanchezza / fatica / stress	<ul style="list-style-type: none"> - straordinari - lavoro serale / lavoro notturno - mancanza di pause per il riposo - orario di lavoro troppo lungo - ritmo / intensità del lavoro
Equilibrio <i>(riguarda anche le madri che allattano)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - problemi legati al lavoro su superfici scivolose / umide

LINEE DIRETTRICI U.E.

pericoli, rischi e possibili misure di prevenzione

Pericolo	FATICA PSICOFISICA E ORARI DI LAVORO (orari prolungati – lavoro a turni – lavoro notturno)
Rischio	<p>Possono avere notevoli ripercussioni sulla salute delle lavoratrici</p> <p>Non tutte le donne ne risentono allo stesso modo</p> <p>I rischi variano a seconda del tipo di lavoro e delle persone interessate</p> <p>L'affaticamento mentale e psichico aumentano in genere durante la gravidanza e nel periodo post-natale a causa dei diversi cambiamenti fisiologici e non che intervengono</p>
Prevenzione	<p>Adeguare temporaneamente gli orari di lavoro e le altre condizioni</p> <p>Adeguare i tempi e la frequenza delle pause</p> <p>Modificare la tipologia e la durata dei turni</p> <p>Riferimento normativo: D.Lgs. 151/2001 – Artt. 12 e 53</p>

LINEE DIRETTRICI U.E.

pericoli rischi e possibili misure di prevenzione

Pericolo	CARICHI POSTURALI legati alla attività della lavoratrice gestante/puerpera
Rischio	La fatica derivante dallo stare in piedi e da altre attività fisiche è stata correlata ad aborti spontanei, parti prematuri, neonati sotto peso E' pericoloso lavorare in spazi ristretti specie nelle ultime fasi della gravidanza (strappi muscolari, stiramenti) Vengono limitati la destrezza e l'agilità, il coordinamento, la velocità dei movimenti, la portata e l'equilibrio (rischio di infortunio)
Prevenzione	Adeguare orari, volume e ritmi di lavoro Assicurare che le lavoratrici possano sedersi Aumentare durata e frequenza delle pause Adeguare i posti di lavoro e le procedure operative Riferimento normativo: D.Lgs. 151/2001 – Allegato A

LINEE DIRETTRICI U.E.

pericoli rischi e possibili misure di prevenzione

Pericolo	STRESS PROFESSIONALE
Rischio	<p>Durante e dopo la gestazione intervengono mutamenti che accrescono la sensibilità allo stress, l'ansia o la depressione</p> <p>Può risultare difficile conciliare vita lavorativa e privata (es. per orari di lavoro lunghi o imprevedibili, turni, ecc.)</p> <p>Risulta critico il rischio di subire violenza/aggressione</p> <p>Allo stress è possibile far risalire una più alta incidenza di aborti spontanei e una ridotta capacità di allattamento</p>
Prevenzione	<p>Considerare (e modificare) i classici fattori di stress (tipologia dei turni, insicurezza del posto di lavoro, carichi di lavoro, ecc.)</p> <p>Adeguare le condizioni e gli orari di lavoro</p> <p>Creare condizioni che favoriscono e facilitano il rientro al lavoro dopo l'aspettativa</p>

LINEE DIRETTRICI U.E.

pericoli rischi e possibili misure di prevenzione

Pericolo	ATTIVITA' IN POSTURA ERETTA
Rischio	<p>Mutamenti fisiologici in gravidanza favoriscono la congestione periferica durante la postura eretta. Viene ridotto il ritorno venoso dalla pelvi e accelerato il battito cardiaco materno Possono verificarsi contrazioni uterine, vertigini e perdite di conoscenza Aumenta il rischio di parto prematuro</p>
Prevenzione	<p>Assicurare che siano disponibili sedili dove necessario Evitare di mantenere ininterrottamente la postura seduta o eretta Favorire l'alternanza tra le due Prevedere pause compensative</p> <p>Riferimenti normativi: D.Lgs. 151/2001 – Allegato A; DPR 303/56 art.14</p>

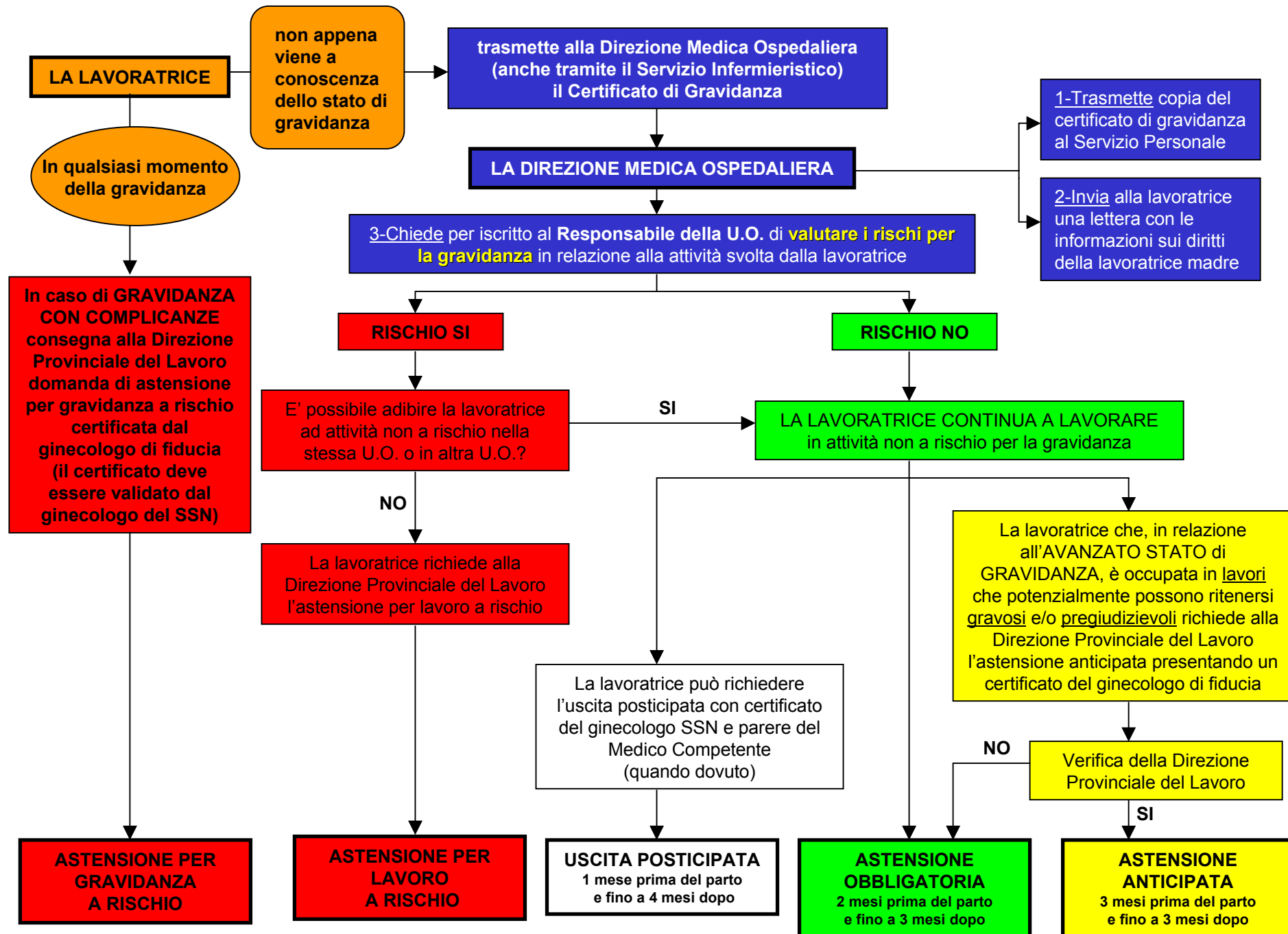
LINEE DIRETTRICI U.E.

pericoli rischi e possibili misure di prevenzione

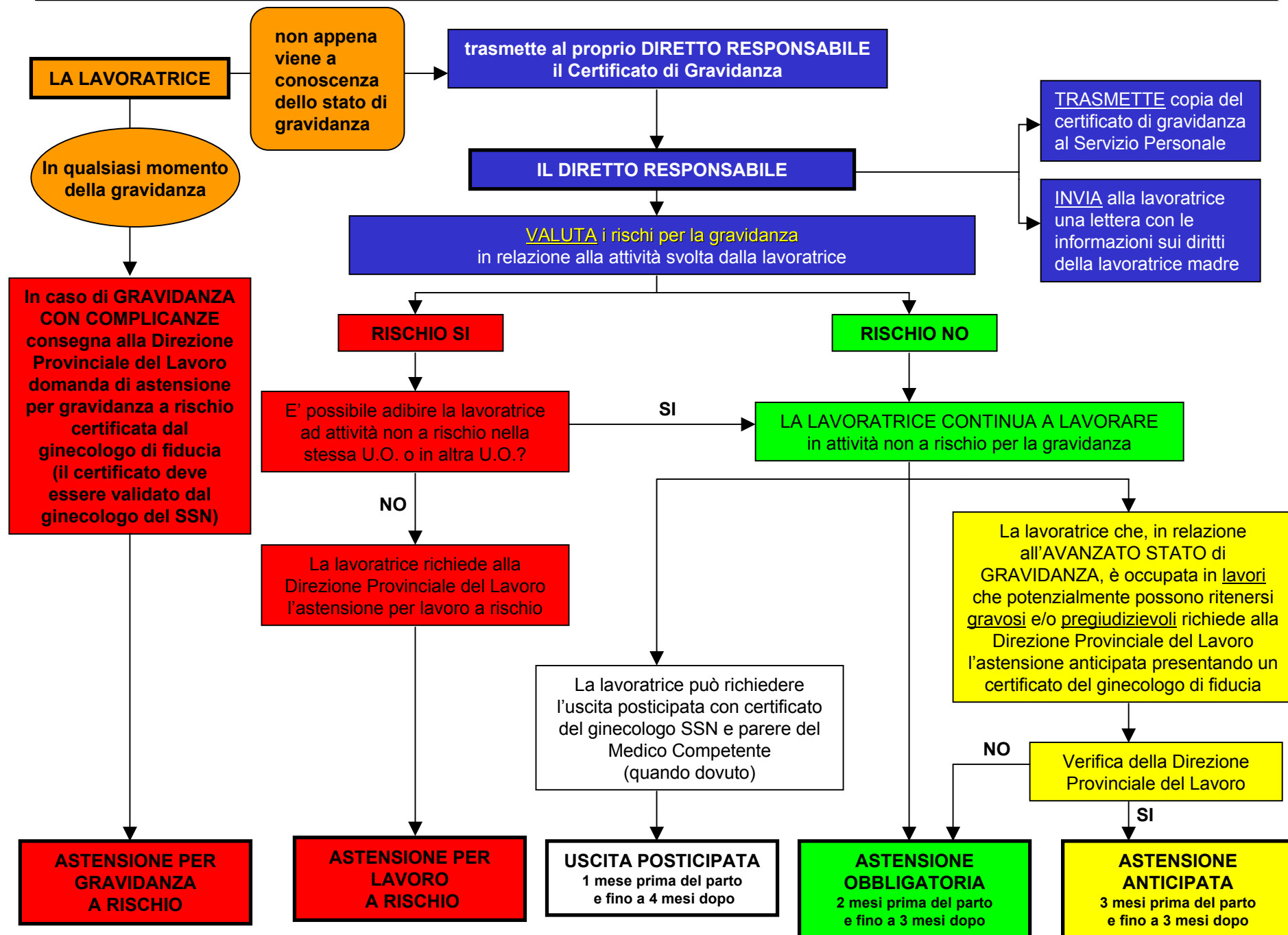
Altri rischi considerati

Lavoro solitario	Agenti biologici dei gruppi 2,3,4
Attività in postura seduta	Sostanze chimiche etichettate R40, R45, R46, R49, R61, R63, R64
Colpi, vibrazioni e movimenti	Antiblastici
Rumore	Movimentazione manuale dei carichi
Radiazioni ionizzanti	Movimenti e posture
Radiazioni non ionizzanti	Spostamenti all'interno o all'esterno del luogo di lavoro
Sollecitazioni termiche	Lavori con videotermini

SCHEMA N. 1: PERCORSI DELLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA NEI PRESIDI OSPEDALIERI



SCHEMA N. 2: PERCORSI DELLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA NEI SERVIZI EXTRA-OSPEDALIERI



LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

tutela del lavoratore disabile

La legge attualmente in vigore è la n. 68/99

finalità

la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa
delle persone disabili nel mondo del lavoro
attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato

collocamento mirato dei disabili

quella serie di strumenti tecnici e di supporto
che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità
nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto,
attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive
e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti
e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

tutela del lavoratore disabile

La legge n. 68/99

beneficiari

Categoria disabili	Soglia di accesso	Ente preposto al riconoscimento	Normativa
Invalidi civili	46%	ASL	D.Lgs.509/88
Invalidi del lavoro	34%	INAIL	DPR 1124/65
Non udenti (sordomuti)	--	ASL	L.381/70
Non vedenti (ciechi civili)	cec.assoluta o residuo visivo 1/10	ASL	L. 382/70
Invalidi di guerra Invalidi civili di guerra Invalidi per servizio	da 8a categ. a 1a categ.	Ministero Tesoro	DPR 915/78

Sono esclusi dal diritto coloro che, sulla base della certificazione dell'ente preposto al riconoscimento della disabilità, abbiano perduto ogni capacità lavorativa

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

tutela del lavoratore disabile

La legge n. 68/99

aziende soggette all'obbligo

Aziende pubbliche e private	Quota di riserva	Modalità di assunzione
Da 15 a 35 dipendenti	1 lavoratore disabile	sempre nominativa
Da 36 a 50 dipendenti	2 lavoratori disabili	1 nominativa 1 numerica
Oltre 50 dipendenti	7% lavoratori disabili	60% nominativa 40% numerica

Nelle aziende pubbliche l'assunzione avviene mediante chiamata numerica degli iscritti agli elenchi speciali presso i servizi provinciali per l'impiego, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere.

In caso di concorso vi sarà una quota di posti riservata ai disabili nei limiti della quota d'obbligo e fino al 50% dei posti messi a concorso

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

tutela del lavoratore disabile

La legge n. 68/99

i servizi per l'inserimento lavorativo

Commissione unica provinciale
per le politiche del lavoro



Comitato tecnico

ha la funzione di gestire anche l'inserimento lavorativo dei disabili è integrata da rappresentanti delle categorie interessate e delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro

ha il compito di valutare la residua capacità lavorativa, di definire gli strumenti e le prestazioni utili all'inserimento e ai controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

tutela del lavoratore disabile

La legge n. 68/99

le principali tutele (1)

I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità. (art. 1 c.7)

I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. (art. 4 c.4)

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

tutela del lavoratore disabile

La legge n. 68/99

le principali tutele (2)

Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori.

Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. (art. 4 c.4)

Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria. (art.4 c.4)

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

tutela del lavoratore disabile

La legge n. 68/99

le principali tutele (3)

Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni (art. 10 c.2)

Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. (art.10 c.3)

Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda (art.10 c.3)

LA NORMATIVA A TUTELA DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

tutela del lavoratore disabile

La legge n. 68/99

le principali tutele (4)

Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo (art. 10 c.3)

Gli accertamenti sono effettuati dalla apposita commissione della ASL che valuta sentito anche il Comitato Tecnico Provinciale.

La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda. (art.10 c.3)