



Sicurezza e Salute in Ateneo ai sensi del D.Lgs. 81/08

A cura di:

dr.ssa Manuela Garavani

Area Gestione Sistemi, Ambiente e Sicurezza – Servizio Salute e Ambiente
Università degli Studi di Pavia

Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro ai sensi del DLgs 81/08		
NORMATIVA DLgs 81/08_vers.1_Maggio 2012	© Documento Didattico riservato ad ESCLUSIVO USO INTERNO	Pagina 1 di 21

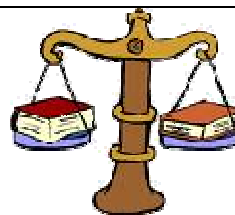


INDICE

1. IL QUADRO NORMATIVO ITALIANO	3
1.1 Le principali norme sulla Sicurezza sul Lavoro	3
1.2 Il D.Lgs. 81/08 per titoli	3
2. PREVENZIONE, PROTEZIONE, PERICOLO E RISCHIO	5
2.1 Il concetto di Prevenzione e Protezione	5
2.2 Le misure generali di tutela	5
2.3 Il concetto di Pericolo e Rischio	5
2.4 La valutazione del Rischio	6
2.5 Infortuni e malattie professionali	6
3. I SOGGETTI DEL SISTEMA SICUREZZA DELL'ATENEIO PAVESE	8
3.1 Il Datore di Lavoro	8
3.2 Il Dirigente	8
3.3 Il Preposto	8
3.4 Il Lavoratore	9
3.5 Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	10
3.5.1 Il Servizio di Prevenzione e Protezione	10
3.5.1.1 Riunione Periodica di Prevenzione e Protezione	10
3.6 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	11
3.7 Il Medico Competente	12
3.7.1 Accertamenti Sanitari	13
3.8 Gli Addetti alla Prevenzione Incendi, alla gestione delle Emergenze ed al Primo Soccorso	13
3.9 L'Addetto Locale alla Sicurezza (ALS)	13
3.10 Altri Incarichi	14
4. INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO	15
4.1 Formazione ed Informazione dei Lavoratori, Dirigenti e Preposti	15
4.2 La Formazione prevista dal D.Lgs. 81/08	16
5. GLI ENTI DI CONTROLLO ED I LORO COMPITI	18
5.1 A.S.L.	18
5.2 Vigili del Fuoco	19
5.3 Direzione Provinciale del Lavoro	19
5.4 INAIL	19
6. LA TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI	20



1. IL QUADRO NORMATIVO ITALIANO



1.1 Le principali norme sulla Sicurezza sul Lavoro

La salvaguardia della “salute come fondamentale diritto dell’uomo” è già riportata nella **Costituzione Italiana**, la quale presta particolare attenzione alla sicurezza sul lavoro ed all’elevazione professionale dei lavoratori attraverso la formazione e l’informazione; anche il **Codice Civile** (art. 2087) riporta che *l’imprenditore deve adottare 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 lavoratori*.

I principali disposti normativi che formano il quadro legislativo attuale sono:

- ☑ **Legge 300 del 20.05.1970**: norme per la tutela della libertà e della dignità dei lavoratori
- ☑ **Legge 833 del 23.12.1978**: istituzione del Servizio Sanitario Nazionale
- ☑ **D.P.R. 151 del 01.08.2011**: regolamento recante semplificazione dei procedimenti relativi alla prevenzione degli incendi
- ☑ **L. 46 del 05.03.1990**: norme di sicurezza degli impianti
- ☑ **D.Lgs. 81 del 09.04.2008**: norme per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro

A questa ampia normativa si aggiunge anche quella di buona tecnica, emanata dagli Enti preposti allo studio di problemi particolari: per esempio, le norme CEI (Comitato Elettrotecnico Italiano) per gli impianti elettrici, le norme UNI (Ente Nazionale Italiano di Unificazione) che riguardano i requisiti di attrezzature e macchine sin dalla fase progettuale e le norme ISO (International Organization for Standardization), che raccoglie i principali enti di unificazione nazionali (tra cui anche l’UNI) e disciplina, tra l’altro, gli standard di qualità.

1.2 Il D.Lgs. 81/08 per titoli

Il Decreto Legislativo n. 81 ha riordinato e coordinato numerose normative relative alla tutela della sicurezza del lavoro, ora contenute in un Unico Testo che si compone di 13 titoli e



Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro ai sensi del DLgs 81/08		
NORMATIVA DLgs 81/08_vers.1_Maggio 2012	© Documento Didattico riservato ad ESCLUSIVO USO INTERNO	Pagina 3 di 21



52 allegati, a partire dalle disposizioni generali (titolo I) sino all'apparato sanzionatorio e alle disposizioni transitorie finali (titoli XII e XIII).

Più precisamente:

- ☒ titolo I : Disposizioni generali
- ☒ titolo II : Luoghi di lavoro
- ☒ titolo III : Uso delle attrezzature di lavoro e dei DPI
- ☒ titolo IV : Cantieri temporanei o mobili
- ☒ titolo V : Segnaletica di sicurezza
- ☒ titolo VI : Movimentazione manuale dei carichi
- ☒ titolo VII : Videoterminali
- ☒ titolo VIII : Agenti fisici (rumore, vibrazioni...)
- ☒ titolo IX : Sostanze pericolose (agenti chimici, cancerogeni...)
- ☒ titolo X : Agenti biologici
- ☒ titolo XI : Atmosfere esplosive
- ☒ titolo XII : Disposizioni penali
- ☒ titolo XIII : Disposizioni finali

Il D.Lgs. 81/08 si applica a tutte le attività lavorative, ivi compresa l'Università e a tutti i rischi a queste connessi.

Nodo centrale e fondamentale del sistema di prevenzione delineato è quello dell'organizzazione della sicurezza: per evitare lacune nel sistema è necessario definire, in via preliminare, *“chi fa che cosa”*; tutti i lavoratori sono coinvolti nel processo di miglioramento continuo dei livelli di sicurezza dell'organizzazione.

Altro obiettivo strategico teso alla diminuzione di comportamenti scorretti, possibili fonti di danno alle persone, sono i programmi di informazione, formazione e addestramento dei lavoratori.



2. PREVENZIONE, PROTEZIONE, PERICOLO E RISCHIO



2.1 Il concetto di Prevenzione e Protezione

E' definita **prevenzione** qualsiasi azione tesa ad evitare il verificarsi di un evento indesiderato.

Nel caso specifico, che riguarda la salute degli operatori, significa ridurre e/o eliminare la probabilità del verificarsi di una malattia, di un infortunio oppure di una condizione di disagio.

E' definita **protezione** qualsiasi azione tesa a contenere i danni causati da un possibile incidente.



2.2 Le misure generali di tutela

Le misure di prevenzione e protezione sono alla base del sistema di tutela previsto dalle norme sulla sicurezza del lavoro e segnatamente dal D.Lgs. 81/08 (**art. 15**).

Esse comprendono azioni, strumenti, procedure atte a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori a partire dalla possibilità di eliminare le sorgenti di rischio, alla progettazione di ambienti di lavoro sicuri sino alla fornitura ai lavoratori di dispositivi di protezione individuale.



2.3 Il concetto di Pericolo

e Rischio



Si definisce **pericolo** la proprietà o la qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni.

Si definisce **rischio** la probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione.

Il rischio si può esprimere quale prodotto tra la frequenza probabile di un evento dannoso (incidente, infortunio, malattia professionale) e la sua entità o gravità esprimibile (lesioni, morte, danni materiali).

Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro ai sensi del DLgs 81/08		
NORMATIVA DLgs 81/08_vers.1_Maggio 2012	© Documento Didattico riservato ad ESCLUSIVO USO INTERNO	Pagina 5 di 21



Più precisamente:

$$R = P \times D$$

dove:

R: rischio di evento dannoso

P: probabilità che si verifichi un evento dannoso

D: entità del danno che deriva dall'evento



2.4 La valutazione del Rischio

La valutazione dei rischi è uno studio, effettuato dal Datore di Lavoro, dei rischi lavorativi inerenti l'attività condotta presso il luogo di lavoro, al fine di stabilire se e come adottare specifiche azioni di miglioramento delle condizioni lavorative.

Le fasi della valutazione dei rischi sono:

1. individuazione delle fonti potenziali di rischio presenti in tutte le fasi lavorative
2. individuazione dei soggetti esposti, direttamente o indirettamente alle fonti di rischio individuate
3. stima del rischio di esposizione dei lavoratori
4. progettazione e programmazione degli interventi migliorativi necessari per ridurre il livello di rischio
5. redazione di un documento contenente una relazione sui precedenti punti.



2.5 Infortuni e malattie professionali

Si definisce **infortunio** un evento violento e imprevisto occorso durante il lavoro che determina un danno al lavoratore o ne provoca la morte.

I fattori influenzanti l'evento indesiderato possono essere **comportamentali** (la maggior parte), causati da inidoneità, inattitudine, imperizia o disattenzione o **tecnici**, causati da difetti, guasti strutturali, impiantistici o su attrezzature di lavoro.

La **malattia professionale** è una degenerazione dell'organismo umano che insorge



gradualmente a causa dell'esposizione prolungata a determinati fattori di rischio e che determina, nel soggetto, una progressiva riduzione delle capacità lavorative e vitali.

È caratterizzata da un lento e progressivo deterioramento della salute del lavoratore dovuto ad agenti patogeni di natura chimica, fisica o biologica, che sono presenti nell'ambiente di lavoro e che dipendono dall'organizzazione del lavoro o dalla condizione degli ambienti stessi.

L'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, disciplinata dal *D.P.R. 1124 del 30/6/65* e da successivi provvedimenti è obbligatoria per le attività e le persone espressamente stabilite ed è gestita dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni (INAIL).

L'onere dell'assicurazione è a totale carico del Datore di Lavoro; i premi variano in ragione della maggiore o minore gravità del rischio.

L'assicurazione comprende tutti i casi di infortunio da cui è derivata la morte o un'inabilità al lavoro, assoluta o parziale o un'inabilità temporanea che comporti l'astensione dal lavoro per più di 3 giorni, comprese le malattie professionali indicate nelle tabelle allegate al *D.P.R. 482 del 9/6/75 e s.m.i.*

In caso di infortunio subito da qualsiasi lavoratore che comporti l'astensione dal lavoro superiore a 3 giorni, il Datore di Lavoro deve farne denuncia, entro 2 giorni lavorativi all'INAIL e all'autorità di P.S.

In caso di morte, la denuncia deve essere presentata entro 1 giorno lavorativo del lavoratore.



3. I SOGGETTI DEL SISTEMA SICUREZZA DELL'ATENEO PAVESE

3.1 Il Datore di Lavoro



Il **Datore di Lavoro** è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Solo a lui competono, in quanto **NON delegabili**, gli obblighi di:

- ✓ valutare tutti i rischi con la conseguente elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi
- ✓ designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

In Università, il Datore di Lavoro è il Magnifico Rettore.

3.2 Il Dirigente



Il **Dirigente** è la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa: per esempio, i Responsabili di Struttura.

3.3 Il Preposto



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



3.4 Il Lavoratore

Il **Lavoratore** è la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un Datore di Lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il **soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento** di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; **l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari** e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione.

In particolare, ai sensi del D.Lgs. 81/08, nell'**Ateneo Pavese** sono considerati **lavoratori**:

- ☒ tutti i dipendenti (personale docente e tecnico-amministrativo) anche con contratti di lavoro a tempo parziale e determinato
- ☒ i collaboratori ed esperti linguistici (CEL)
- ☒ i collaboratori coordinati e continuativi (o a progetto) che svolgono la propria attività lavorativa presso i luoghi di lavoro dell'Università
- ☒ i tirocinanti, i lavoratori a contratto, i volontari del servizio civile
- ☒ gli studenti (laureandi, dottorandi, specializzandi) che frequentano i laboratori didattici, di ricerca e di servizio.

I lavoratori distaccati presso altro Ente (es. Fondazioni Ospedaliere) sono, di norma, soggetti alla tutela da parte dell'Ente ospitante, fatti salvi specifici accordi stabiliti in sede di convenzione tra i due Enti.

Il **Lavoratore** deve attenersi a precisi obblighi di comportamento sul luogo di lavoro; la violazione di alcuni di questi è sanzionata anche penalmente.

Il lavoratore:

- ☒ si prende cura della sicurezza propria e altrui
- ☒ osserva le disposizioni e le istruzioni impartite
- ☒ utilizza correttamente attrezzature, utensili, sostanze e dispositivi di sicurezza
- ☒ segnala deficienze e condizioni di pericolo



- ☒ non rimuove o modifica, senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione e controllo
- ☒ non compie operazioni o manovre che non siano di sua competenza
- ☒ si sottopone ai controlli sanitari e al programma di informazione, formazione e addestramento previsto
- ☒ compila la **scheda di rischio lavorativo** necessaria per la valutazione dell'esposizione a rischi e per l'eventuale sorveglianza sanitaria.



3.5 Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.)

Il **RSPP** è una figura professionale che deve possedere capacità ed idoneità adeguata alla funzione ricoperta, nominata dal Datore di Lavoro al fine di coordinare il Servizio di prevenzione e protezione.



3.5.1 Il Servizio di Prevenzione e Protezione

Il **Servizio di Prevenzione e Protezione** è una Struttura utilizzata dal Datore di Lavoro per:

- a.** individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- b.** elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure;
- c.** elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d.** proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- e.** partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di prevenzione e protezione;
- f.** fornire ai lavoratori le informazioni inerenti la tutela della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro.



3.5.1.1 Riunione Periodica di Prevenzione e Protezione

Nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il Datore di Lavoro indice, almeno una

Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro ai sensi del DLgs 81/08		
NORMATIVA DLgs 81/08_vers.1_Maggio 2012	© Documento Didattico riservato ad ESCLUSIVO USO INTERNO	Pagina 10 di 21



volta all'anno, una **riunione** alla quale partecipano il Datore di Lavoro stesso o suo rappresentante, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e il Medico Competente.

Nel corso della riunione, il Datore di Lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- a.** il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- b.** l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- c.** i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d.** i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

La riunione viene altresì indetta in occasione di variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, ad esempio l'introduzione di nuove macchine oppure cambiamenti nel ciclo produttivo.

Il Datore di Lavoro, anche tramite il Servizio di Prevenzione e Protezione, provvede alla redazione del verbale della riunione che è tenuto a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.



3.6 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

L'**RLS** è la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

L'RLS ha il compito di verificare l'applicazione di tutte le misure di sicurezza intraprese all'interno dell'azienda in cui opera.

Il Datore di Lavoro deve garantire all'RLS un'adeguata formazione ed un libero accesso al Documento di Valutazione dei Rischi, a tutta la documentazione inerente la sicurezza presente in azienda ed a tutti i luoghi di lavoro.

L'RLS deve essere consultato in merito a:

- ☒ individuazione e valutazione dei rischi
- ☒ programmazione e verifica degli interventi di prevenzione
- ☒ designazione degli addetti alla sicurezza antincendio, evacuazione e primo soccorso



- ☒ progettazione ed organizzazione degli incontri di formazione/informazione dei dipendenti

L'RLS partecipa alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione.

Deve essere preventivamente informato su:

- ☒ quanto rilevato dagli organi di vigilanza
- ☒ valutazione dei rischi
- ☒ misure di prevenzione adottate
- ☒ impianti e macchine acquistati
- ☒ andamento degli infortuni e delle malattie professionali
- ☒ documentazione aziendale

Può anche ricorrere alle autorità di vigilanza qualora ritenga insufficienti o inadeguate le misure aziendali di sicurezza.



3.7 Il Medico Competente

Per gli accertamenti sanitari previsti dalla normativa vigente, il Datore di Lavoro ha l'obbligo di nominare un **Medico Competente**.

Il Medico Competente deve possedere uno dei seguenti titoli:

- ☒ specializzazione in medicina del lavoro o medicina preventiva dei lavoratori o psicotecnica oppure tossicologica industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro oppure in clinica del lavoro
- ☒ docenza o libera docenza in medicina del lavoro
- ☒ autorizzazione di cui all'art. 55 del DLgs 277/91

Il medico può essere dipendente del Datore di Lavoro, dipendente di una struttura esterna, oppure libero professionista.

Il Medico Competente deve visitare i luoghi di lavoro almeno due volte l'anno e partecipare alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori. Deve, inoltre, partecipare alla riunione periodica di prevenzione e protezione e collaborare con il Datore di Lavoro ed il Servizio di Prevenzione alla predisposizione del Documento di Valutazione.



3.7.1 Accertamenti Sanitari



Il controllo sanitario dei lavoratori si articola in:

- a. accertamenti preventivi**, finalizzati all'accertamento della idoneità alla mansione specifica cui il lavoratore è destinato;
- b. accertamenti periodici**, mirati al controllo dello stato di salute del soggetto e alla formulazione del relativo giudizio inerente il permanere o meno di tale idoneità specifica.

Gli accertamenti sanitari periodici servono a:

- ☒ verificare se è cambiato lo stato di salute a seguito dei rischi lavorativi; nel qual caso si dovrà provvedere a rimuoverli oppure ad allontanare il lavoratore;
- ☒ accertare se condizioni patologiche, non correlate all'esposizione, instauratesi nel frattempo prefigurino condizioni di ipersuscettibilità.

In base ai risultati degli accertamenti il Medico Competente giudica un lavoratore, secondo le disposizioni di legge, idoneo, parzialmente idoneo o non idoneo alle mansioni lavorative.

Questo consente un giusto impiego dei lavoratori in base alle singole esigenze di salute.

3.8 Gli Addetti alla Prevenzione Incendi, alla gestione delle Emergenze ed al Primo Soccorso



Il Datore di Lavoro nomina, in seno all'azienda, uno o più **addetti** in grado di gestire le **emergenze** e il **primo soccorso**.

I lavoratori designati a tali compiti non possono rifiutare tale nomina a meno di gravi motivi dimostrabili e devono essere adeguatamente formati tramite la partecipazione ad appositi corsi antincendio e di primo soccorso.

3.9 L'Addetto Locale alla Sicurezza (ALS)



Presso l'Università degli Studi di Pavia è stata individuata una figura specifica all'interno

Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro ai sensi del DLgs 81/08		
NORMATIVA DLgs 81/08_vers.1_Maggio 2012	© Documento Didattico riservato ad ESCLUSIVO USO INTERNO	Pagina 13 di 21



di ciascuna Struttura, nominata da ciascun Dirigente/Responsabile di Struttura nell'ambito della Struttura da lui stesso diretta, con lo scopo di coadiuvare il Dirigente/Responsabile di Struttura nello svolgimento dei suoi compiti: l'**Addetto Locale alla Sicurezza (ALS)**.

Gli Addetti Locali alla Sicurezza:

- ☒ collaborano con il Servizio di Prevenzione e Protezione ed il Medico Competente nell'individuazione dei soggetti esposti e nella programmazione delle visite mediche di sorveglianza sanitaria
- ☒ individuano i pericoli connessi agli ambienti di lavoro e alle attività ivi svolte, anche attraverso sopralluoghi periodici
- ☒ raccolgono ed organizzano, anche in forma scritta, sulla base di documenti e moduli predefiniti, le informazioni necessarie ai fini della sicurezza e salute sul luogo di lavoro
- ☒ rilevano e riferiscono al Responsabile di Struttura e/o Responsabile delle Attività, nonché al Servizio di Prevenzione e Protezione, eventuali situazioni di rischio di cui giunga direttamente o indirettamente a conoscenza
- ☒ contribuiscono alla diffusione della cultura della sicurezza
- ☒ vigilano affinché siano individuati tempestivamente i lavoratori esposti ai rischi.



3.10 Altri Incarichi

In Università vi sono poi altre figure specifiche, previste da altrettanto specifiche normative:

- ☒ **Esperto Qualificato (EQ):** valuta il rischio da radiazioni ionizzanti e predispone le misure di prevenzione e protezione necessarie
- ☒ **Tecnico Sicurezza Laser (TSL):** valuta il rischio connesso all'utilizzo di sistemi laser e predispone le misure di prevenzione e protezione necessarie



4. INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO

Per **Informazione** si intende il complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro.

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

Per **Addestramento** si intende il complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro.



4.1 Formazione ed Informazione dei Lavoratori, Dirigenti e Preposti

Il Datore di Lavoro deve provvedere affinché i lavoratori siano formati ed informati in materia di sicurezza e salute sul lavoro, con particolare riguardo circa il luogo di lavoro e le mansioni svolte.

L'informazione e la formazione dei lavoratori deve essere effettuata al momento dell'assunzione e ogniqualvolta vi sia una significativa variazione dei rischi lavorativi all'interno del luogo di lavoro.

L'informazione deve essere ripetuta periodicamente in base all'evolversi delle situazioni aziendali.

L'accordo stato regioni del 21/12/2011 ha definito le modalità della formazione per i lavoratori, i dirigenti e i preposti; la novità principale riguarda la suddivisione dell'attività formativa, obbligatoria per tutte le attività lavorative, in formazione generale e formazione specifica.

La **formazione generale**, avente durata di 4 ore per tutti i settori di attività, riguarda i seguenti argomenti: *concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti, doveri e sanzioni dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza*. L'accordo prevede che tale formazione possa essere erogata anche attraverso strumenti *e-learning*.

La **formazione specifica**, avente durata variabile in base alla classificazione del livello di rischio delle attività lavorative, riguarda i rischi specifici dell'attività e l'applicazione di

Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro ai sensi del DLgs 81/08		
NORMATIVA DLgs 81/08_vers.1_Maggio 2012	© Documento Didattico riservato ad ESCLUSIVO USO INTERNO	Pagina 15 di 21



misure di prevenzione caratteristiche del settore.

La durata della formazione specifica viene individuata in base al rischio dell'attività aziendale: **basso**, **medio**, **alto** in base al settore Ateco di appartenenza (le Università si collocano al livello medio).

Le ore di formazione specifica sono così suddivise in base al rischio:

- ☒ **Basso**: (ad esempio uffici e servizi, commercio, artigianato e turismo) → **4 ore** di **formazione specifica**
- ☒ **Medio**: (ad esempio agricoltura, pesca, Pubblica Amministrazione, istruzione, trasporti, magazzinaggio) → **8 ore** di **formazione specifica**
- ☒ **Alto**: (ad esempio costruzioni, industria, alimentare, tessile, legno, manifatturiero, energia, rifiuti, raffinerie, chimica, sanità, servizi residenziali) → **12 ore** di **formazione specifica**

Il numero di ore di formazione non comprende l'eventuale addestramento che dovrà essere effettuato direttamente in azienda.

Per i **Lavoratori** è previsto un aggiornamento quinquennale; per tutti e tre i livelli di rischio individuati la durata minima è di **6 ore**.

RISCHIO BASSO		RISCHIO MEDIO		RISCHIO ALTO	
TIPO DI FORMAZIONE	n. ore	TIPO DI FORMAZIONE	n. ore	TIPO DI FORMAZIONE	n. ore
Generale	4	Generale	4	Generale	4
Specifica	4	Specifica	8	Specifica	12
TOTALE	8	Totale	12	Totale	16
AGGIORNAMENTO QUINQUENNALE: 6 ORE					

I **Preposti** dovranno seguire corsi di formazione specifici (in aggiunta alle ore di formazione generali e specifiche) di almeno **8 ore**.

I **Dirigenti** dovranno seguire corsi di formazione specifici (tale formazione sostituisce quella dei lavoratori) di almeno **16 ore**. L'accordo prevede che tale formazione possa essere erogata anche attraverso strumenti *e-learning*.



4.2 La Formazione prevista dal D.Lgs. 81/08

- ☒ RSPP (Accordo 26 gennaio 2006) – Moduli A, B, C + aggiornamenti quinquennali



- ☑ ASPP (Accordo 26 gennaio 2006) – Moduli A, B + aggiornamenti quinquennali
- ☑ Addetti alla gestione dell'emergenza (DM 10/03/98-**16 ore**-rischio incendio elevato) e del primo soccorso (DM 388/03-**12 ore**)
- ☑ Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (**32 ore iniziali** + **8 ore aggiornamento/anno**)
- ☑ Utilizzo di particolari attrezzature di lavoro (gru, impianti di sollevamento, muletti, ecc.)
- ☑ Utilizzo di DPI
- ☑ Lavori in quota (Allegato XXI)
- ☑ Movimentazione manuale dei carichi
- ☑ Utilizzo dei VDT
- ☑ Utilizzo di agenti fisici (rumore, vibrazioni, ecc.)
- ☑ Utilizzo di agenti chimici (per agenti cancerogeni o mutageni aggiornamenti quinquennali)
- ☑ Utilizzo di agenti biologici (aggiornamenti quinquennali)
- ☑ Lavoratori esposti al rischio di esplosioni
- ☑ Segnaletica di sicurezza



5. GLI ENTI DI CONTROLLO ED I LORO COMPITI

Il controllo e gli accertamenti dei luoghi di lavoro, in via preventiva o a seguito di infortuni sul lavoro, viene svolto dagli Enti preposti alla vigilanza per la sicurezza del lavoro.

Questi **Enti di Controllo** hanno il compito di verificare il rispetto delle normative vigenti in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, tramite sopralluoghi ed eventuali provvedimenti sanzionatori.

I principali Enti di Controllo sono:

- ☒ A.S.L.
- ☒ Vigili del Fuoco
- ☒ Direzione Provinciale del Lavoro
- ☒ I.N.A.I.L.



5.1 A.S.L.

Si occupa dei controlli e delle verifiche circa l'idoneità degli ambienti, delle strutture, della sicurezza e dell'igiene del lavoro. Effettua verifiche ispettive e strumentali per accertare i livelli di sicurezza e di esposizione nei luoghi di lavoro.

In caso di infortunio o di malattia professionale svolge, per conto della magistratura, indagini sulle cause dell'incidente o della malattia.

Inoltre, l'**A.S.L.**:

- ☒ effettua visite mediche ai lavoratori esposti a rischi particolari
- ☒ effettua visite mediche ai lavoratori minori o alle lavoratrici gestanti
- ☒ coordina l'attività dei medici del lavoro, accoglie i ricorsi sulle inidoneità (parziali o totali) dei lavoratori e decide in merito
- ☒ effettua le verifiche periodiche di gru e altri apparecchi di sollevamento con portata superiore a 200 Kg
- ☒ effettua le verifiche sugli argani e ponti sospesi
- ☒ effettua verifiche sugli apparecchi a pressione
- ☒ effettua le verifiche biennali e le omologazioni degli impianti di messa a terra e dei dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche
- ☒ omologa e collauda ascensori e montacarichi in edifici civili ed industriali



- ☑ omologa e collauda generatori di calore per riscaldamento ad acqua sotto pressione con temperature non superiori alla temperatura di ebollizione



5.2 Vigili del Fuoco

I compiti dei **Vigili del Fuoco** riguardano le verifiche periodiche ed ispettive in materia di prevenzione incendi all'interno degli ambienti di lavoro.

Sono soggette a visita dei Vigili del Fuoco e quindi al Certificato di Prevenzione Incendi (CPI), le aziende aventi attività riportate nel D.P.R. 151/11.



5.3 Direzione Provinciale del Lavoro

I compiti della **Direzione Provinciale del Lavoro** sono rivolti a vigilare sugli aspetti contrattuali, contributivi e normativi di prevenzione ed igiene sul lavoro.

La Direzione Provinciale del Lavoro ha il compito, inoltre, di vigilare sulle norme inerenti il lavoro minorile e di rilasciare le autorizzazioni per:

- ☑ l'impiego di minori di anni 15 a fino a 18 nelle riprese cinematografiche
- ☑ l'impiego dei minori di anni 16 in lavori pericolosi, faticosi ed insalubri
- ☑ l'assunzione di apprendisti
- ☑ interdizione dal lavoro per lavoratrici gestanti



5.4 INAIL

L'**INAIL** gestisce l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; oltre a tale compito l'INAIL effettua un'attività di prevenzione e di vigilanza in materia di sicurezza sul lavoro.

L'INAIL, mediante un'aggiornata banca dati, elabora statistiche inerenti l'andamento degli infortuni lavorativi negli ambienti di lavoro suddivisi per area, per settori e tipologia di rischio.

INAIL ha anche un'importante funzione di promotore della cultura della prevenzione sui luoghi di lavoro.

Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro ai sensi del DLgs 81/08		
NORMATIVA DLgs 81/08_vers.1_Maggio 2012	© Documento Didattico riservato ad ESCLUSIVO USO INTERNO	Pagina 19 di 21



6. LA TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Alcune attività lavorative possono essere nocive per la lavoratrice gravida e per il nascituro. La pericolosità può derivare dall'utilizzo diretto degli agenti pericolosi o per esposizione in ambienti di lavoro.

In Italia esiste un testo normativo, il Decreto Legislativo 151/2001, volto a tutelare e a sostenere la maternità e la paternità.

Per **lavoratrice madre** si intende la lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento, dall'inizio della gravidanza fino a sette mesi dopo il parto. E' considerata lavoratrice madre anche colei che ha ricevuto bambini in adozione o affidamento fino al compimento dei setti mesi di età.

Appena accertato lo stato di gravidanza le lavoratrici devono informare per iscritto il Datore di Lavoro per avere diritto ai benefici di legge.

Il Datore di Lavoro con il Medico Competente ed il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione effettueranno una valutazione dei rischi lavorativi tenendo conto degli aspetti relativi al bambino ed indicheranno alla lavoratrice le misure tecniche e organizzative per evitare alla lavoratrice l'esposizione al rischio.

In attesa di specifiche indicazioni la lavoratrice, immediatamente dopo l'accertamento dello stato di gravidanza, deve evitare di frequentare i locali e svolgere le attività potenzialmente a rischio.

Le norme di legge a tutela e sostegno della maternità e della paternità stabiliscono che, fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità di 5 mesi, le lavoratrici possono scegliere di astenersi dal lavoro dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto a condizione che il Medico Specialista (ginecologo-ostetrico) ed il Medico Competente attestino che la scelta di modificare il periodo di astensione obbligatoria non arrechi danno alla salute della gestante e del nascituro.

La lavoratrice che desidera usufruire della flessibilità del congedo di maternità, nel 7° mese di gravidanza (non prima e non dopo) deve presentare all'ufficio preposto l'attestazione del Medico Competente incaricato che posticipare di un mese il congedo di maternità continuando l'attività lavorativa non arreca danno alla salute della gestante e del nascituro.

Il certificato del ginecologo deve essere rilasciato nel 7° mese di gravidanza e nel periodo prossimo alla visita effettuata dal medico competente.

Senza parere favorevole scritto del Medico Competente la lavoratrice non può proseguire la sua attività lavorativa ma deve rispettare il periodo di congedo obbligatorio per maternità stabilito dalla legge (2 mesi prima della data presunta del parto e 3 mesi dopo il parto).

Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro ai sensi del DLgs 81/08		
NORMATIVA DLgs 81/08_vers.1_Maggio 2012	© Documento Didattico riservato ad ESCLUSIVO USO INTERNO	Pagina 20 di 21



Se la valutazione dei rischi rivela un rischio per la sicurezza e la salute della lavoratrice e del nascituro, il Datore di Lavoro adotta le misure necessarie per evitare l'esposizione al rischio: può modificare temporaneamente le condizioni di lavoro o l'orario di lavoro dando comunicazione al servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio. Tale servizio può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo della gravidanza fino a 7 mesi successivi al parto.

Il risultato della valutazione del rischio per la sicurezza e la salute e le conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate devono essere comunicate alla lavoratrice ed ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

L'interdizione dal lavoro per tutto il periodo della gravidanza o per uno o più periodi può essere disposto dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio anche in caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si possono aggravare a causa della gravidanza