



"IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PROMOTORE DELLA SICUREZZA"

PERCORSO FORMATIVO
PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI
PER LA SICUREZZA NELLA SCUOLA

GLI ATTORI DELLA PREVENZIONE

OBIETTIVI

Fornire elementi di conoscenza relativi ai vari soggetti del sistema di prevenzione aziendale, ai loro compiti, alle loro responsabilità e alle funzioni svolte dai vari Enti preposti alla tutela della salute dei lavoratori.

Al termine dello sviluppo dell'area didattica i partecipanti saranno in grado di:

- conoscere **i soggetti** che le normative coinvolgono nella gestione della salute e della sicurezza in azienda e le rispettive funzioni;
- conoscere da un punto di vista normativo e procedurale **le funzioni e le prerogative** del Delegato dei lavoratori alla sicurezza.

GLI ATTORI DELLA PREVENZIONE

**I Soggetti
del Sistema
di Prevenzione
aziendale
secondo il
D. Lgs
81/2008:
i compiti,
gli obblighi,
le
responsabilità
civili e penali**

Le nuove figure aziendali per la sicurezza:

- *il Datore di lavoro, i Dirigenti e i Preposti: compiti e responsabilità;*
- *il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.SPP), gli Addetti (A.SPP): compiti e responsabilità;*
- *gli Addetti alla prevenzione incendi, all'evacuazione dei lavoratori e al primo soccorso: compiti;*
- *il Medico Competente (MC) : compiti e responsabilità;*
- *i Lavoratori : compiti e responsabilità;*
- *i Lavoratori autonomi;*
- *i Progettisti, i Fabbricanti, i Fornitori e gli Installatori;*

IN DETTAGLIO

GLI ATTORI DELLA PREVENZIONE

**I Soggetti
del Sistema
di Prevenzione
aziendale
secondo il
D. Lgs
81/2008:
i compiti,
gli obblighi,
le
responsabilità
civili e penali**

Formalizzazione e documentazione.
L'informazione e la formazione dei lavoratori.
Gli organi di vigilanza e di controllo nei rapporti con le scuole

- *le modalità ispettive degli Organi di Vigilanza;*
- *documentazione, registri, soggetti obbligati;*
- *il sistema delle prescrizioni e delle sanzioni.*

Analisi e discussione di casi giurisprudenziali.

IN DETTAGLIO

GLI ATTORI DELLA PREVENZIONE

IN DETTAGLIO

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori

- Il ruolo;
- Numero minimo, modalità di elezione, comunicazioni all'INAIL;
- Formazione; attribuzioni, informazione e documentazione;
- Le funzioni: attività di prevenzione, controllo delle condizioni di rischio, formulazione di ricorsi, consultazione;
- Rapporti con il datore di lavoro e le autorità competenti;
- Organismi paritetici e accordi di categoria;
- Analisi e discussione di casi giurisprudenziali.

DOMANDA DA UN MILIONE DI € :

SI PUO' FARE L'ELENCO COMPLETO DELLE FUNZIONI E DELLE MISURE CHE DEVE GARANTIRE, IN UNA SCUOLA, IL **RESPONSABILE DELLA SICUREZZA** ?

ma:
CHI E'
IL RESPONSABILE DELLA SICUREZZA
?

IN TUTTI I LUOGHI DI LAVORO
NON C'E'
UN RESPONSABILE DELLA SICUREZZA

IL RESPONSABILE DELLA SICUREZZA E' UN'INVENZIONE !

LA RESPONSABILITA' DELLA SICUREZZA COMPETE, INFATTI, A DIVERSI SOGGETTI, IN MISURA E CON RUOLI DIFFERENTI

LA RESPONSABILITA' DELLA SICUREZZA COMPETE A:

1. DATORE DI LAVORO
2. DIRIGENTE
3. PREPOSTO
4. LAVORATORE (SUBORD.)
5. LAVORATORE (AUTON.)

LA RESPONSABILITA' DELLA SICUREZZA COMPETE A:

6. R.L.S.
7. R.-S.P.P. e A.-S.P.P.
8. MEDICO COMPETENTE
9. SQUADRE ANTINC. - P.S. - EMERG.
10. PROGETTISTI - FORNITORI - FABBRICANTI
INSTALLATORI - DITTE ESTERNE

LA RESPONSABILITA' DELLA SICUREZZA COMPETE A:

11. COMMITTENTE / "RESP. DEI LAVORI"
12. C.P. (Coordinatore della sicurezza in fase di Progettazione)
13. C.E. (Coordinatore della sicurezza in fase di Esecuzione)
14. DIRETTORE DEI LAVORI
15. ORGANI DI VIGILANZA
16. COMITATI PARITETICI

Il datore di lavoro

E' il soggetto **titolare del rapporto di lavoro** con il lavoratore o, comunque il soggetto che ha la responsabilità dell'impresa /unità produttiva, in quanto **titolare dei poteri decisionali e di spesa**



dal D.Lgs. 81/08

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°013.png

Sentenza Cass. Pen., Sez. III, 4 marzo 2003, n. 19634

La Cassazione **ha escluso la responsabilità** di un dirigente di una Provincia, condannato in 1° grado per alcune violazioni antinfortunistiche, relative all'informazione sui rischi, alla redazione del documento di valutazione dei rischi, ecc., **in quanto non era stato dotato di mezzi finanziari** per provvedere agli adempimenti prescritti dalla legge.

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°014.png

Il datore di lavoro

- * Deve fare la **valutazione dei rischi** e la conseguente individuazione delle misure di prevenzione e protezione
- * Deve fare il **programma** di attuazione delle misure di prevenzione e protezione
- * Deve **designare** : il RSPP - il medico competente - gli addetti al SPP

Deve **designare** : gli addetti alle emergenze, antincendio, P.S.

Deve **consultare** il RLS

Deve indire la **"riunione periodica"**

Deve **far rispettare le norme** di sicurezza

Deve **formare e informare** i lavoratori

Deve **consegnare** al lavoratore copia della cartella sanitaria e di rischio al momento della risoluzione del rapporto di lavoro

Deve **fornire** i DPI ed assicurarsi che siano utilizzati

(*) **compiti non delegabili**

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°015.png

Il datore di lavoro

Il datore di lavoro è il principale destinatario delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e **non può esimersi** dalle responsabilità adducendo la propria **incompetenza tecnica**.
(Cassazione penale sez. IV, 14 febbraio 1992)

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°016.png

Nel **settore pubblico dell'istruzione**,
il Datore di lavoro:

è il Dirigente Scolastico, al quale spettano
i poteri di gestione,

oppure il funzionario non di qualifica diri-
genziale, nei soli casi in cui sia preposto ad
un ufficio avente autonomia gestionale.



ma... è l'unico datore di lavoro?

Nel caso di lavori affidati a ditte esterne dall'Ente proprietario

IL D.S. dovrà svolgere una **funzione di coordinamento**:

- fornire alla ditta esecutrice dei lavori le informazioni necessarie (es. una copia del piano di emergenza, i servizi igienici fruibili dalla ditta, i luoghi da adibire a deposito materiale, ecc.)
- farsi dare informazioni sui rischi che, derivando dalle attività lavorative svolte in ambito scolastico, possono coinvolgere gli alunni e gli altri lavoratori operanti nella scuola (es. lavorazioni pericolose, rumorose, polverose, che comportino l'uso di fiamme libere ecc.),
- in modo da poter adottare, di concerto con i tecnici dell'ente committente, i provvedimenti conseguenti (es. interdire alcune zone al passaggio degli utenti della scuola, chiudere delle aule, far installare la segnaletica necessaria, ecc.)

d.lgs. 81/08 (Testo Unico) Art.18 - Obblighi del D.L. e del dirigente

c.3. Gli obblighi relativi agli **interventi strutturali e di manutenzione** necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, **ivi comprese le istituzioni scolastiche** ed educative,

restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione.

In tale caso **gli obblighi** previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, **si intendono assolti, da parte dei dirigenti** o funzionari preposti agli uffici interessati, **con la richiesta** del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.



Compito del Dirigente scolastico:



segnalare le necessità all'Ente Proprietario

ma non solo

E' essenziale che il Dirigente scolastico, prima o contestualmente all'invio della richiesta all'Ente proprietario,

- intraprenda le **misure urgenti** necessarie per tamponare il problema, se possibile anche attingendo a risorse finanziarie accantonate per altri scopi

Nell'invio dell'informativa, è inoltre opportuno che

- descriva in maniera **precisa e circostanziata** la natura del problema riscontrato
- **dia notizia** all'Ente proprietario delle **misure provvisorie** già adottate e di quelle in programma nei tempi successivi

Compito dell'Ente proprietario



portare a compimento l'intervento necessario

ma non solo

Principali adempimenti formali

Dirigente scolastico:

- Redazione del Documento sui rischi (valutazione, soluzioni, programma interventi)
- Scelta e nomina RSPP, medico competente, RLS, addetti all'emergenza ed al P.S.
- Acquisizione e tenuta delle schede di sicurezza dei prodotti e delle sostanze pericolose utilizzate, nonché dei manuali d'istruzione delle macchine ed apparecchiature
- Vidimazione e tenuta del registro infortuni



Ente proprietario:

- Affidamento degli incarichi per le verifiche di legge di ascensori, impianto di terra, impianto di protezione contro le scariche atmosferiche, impianto termico
- Acquisizione e custodia delle dichiarazioni di conformità rilasciate dalle ditte (abilitate) che eseguono lavori sugli impianti
- Nomina dei Coordinatori per la sicurezza nel caso di lavori in cantieri, verificando l'idoneità delle Ditte esecutrici e trasmettendo le notifiche relative all'O.d.V.



LA DOCUMENTAZIONE: A CHI TOCCA *(è un'ipotesi)*

	Scuola	Ente proprietario
Documento di valutazione dei rischi (compreso il Piano per la gestione dell'emergenza)	o	
Verbali delle riunioni periodiche annuali o straordinarie	o	
Documentaz. delle manutenz. e verifiche periodiche quinquennali dell'impianto di riscaldamento		o
Documento di valutazione dei rischi interferenziali (D.U.V.R.I.)		o
Eventuali documentazioni di rilievi effettuati (es. fonometrici, analitici o su vari agenti nocivi)	o	
Dichiarazione di conformità dell'impianto elettrico e degli altri impianti		o
Nomina del Responsabile dei lavori e dei Coordinatori della sicurezza (nei lavori edili, ove richiesto)		o
Elenco dei presidi antincendio, loro ubicazione e manutenzione	o	
Nomina del R.S.P.P. , A.S.P.P. e addetti a P.S., antincendio, evacuazione	o	
Libretto/ ascensore/i o montacarichi e verbali verifiche periodiche biennali		o
Nomina degli addetti designati per la gestione dell'emergenza/antincendio/P.S.	o	
Nomina M.C. (se opportuno)	o	
Documentazione di avvenuta consegna dei D.P.I.	o	
Dichiarazione di conformità dei macchinari, marcatura CE , manuali di uso e manutenzione	o	
Elenco delle sostanze e prodotti pericolosi e relative Schede di sicurezza	o	
Planimetria della Scuola/Istituto e Certificato di agibilità dell'edificio		o
Documentazione attività informativa/formativa svolta	o	
Certificato Prevenzione Incendi o Nulla Osta Provvisorio		o
Registro degli infortuni	o	
Denuncia degli impianti di messa a terra e verbali delle v. period. quinquennali (biennali x I."marci")		o
Denuncia delle installazioni e dei dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche e verbali delle verifiche periodiche quinquennali (o relazione tecnica sulla autoprotezione)		o
Verbali di sopralluogo dell'ODV, del M.C. o altri	o	
Nomina del R.L.S.	o	

Il dirigente

(ai sensi della normativa sulla sicurezza)

persona che, in ragione delle competenze professionali e dei 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

dal D.Lgs. 81/08

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°025.png

Art. 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

- 1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:
 - a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.
(Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro)
 - b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
 - c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
(Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro)
 - d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei D.P.I., sentito il R.S.P.P. e il M.C., ove presente;
(Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro)
- continua

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°026.png

Art. 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

.... continua

- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
(Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro)
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei D.P.I. messi a loro disposizione;
(Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro)
- g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al M.C. l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
(Ammenda da 2.000 a 4.000 euro)
- g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al M.C. la cessazione del rapporto di lavoro;
(Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro)

.... continua

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°027.png

Art. 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

.... continua

- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

.... continua

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°028.png

Art. 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

05/20/00

.... continua

- n) consentire ai lavoratori di **verificare, mediante il R.L.S.**, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
(*Ammenda da 2.000 a 4.000 euro*)
- o) **consegnare** tempestivamente al **R.L.S.**, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del **DVR, anche su supporto informatico** come previsto dall'art.53, c.5, nonché consentirgli di accedere ai dati di cui alla lettera r) [**registro infortuni**]; il documento è consultato esclusivamente in azienda;
(*Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro*)
- p) elaborare il **DUVRI**, anche su supporto informatico come previsto dall'art.53, c.5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua [loro] funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda.
(*Ammenda da 2.000 a 4.000 euro*)

.... continua

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°029.png

Art. 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

05/20/00

.... continua

- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per **la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente** esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
(*Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro*)
- r) **comunicare** in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro [**SINP**] di cui all'articolo 8, entro **48 ore** dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno **un giorno**, escluso quello dell'evento e, **a fini assicurativi**, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a **tre giorni**; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del T.U. delle disposizioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al DPR 30/6/1965 n.1124;
(*sanzione amm. da 500 a 1.800 euro con riferimento agli infortuni superiori a un giorno*)
(*sanzione amm. da 1.000 a 4.500 con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni*)
(*L'applicazione della sanzione di cui sopra esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del DPR 30 giugno 1965, n. 1124*)

.... continua

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°030.png

Art. 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

05/20/00

.... continua

- s) consultare il R.L.S. nelle ipotesi di cui all'articolo 50 [*Attribuzioni del R.L.S.*];
(*Ammenda da 2.000 a 4.000 euro*)
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita **tessera di riconoscimento**, corredata di **fotografia**, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- v) nelle unità produttive con **più di 15** lavoratori, convocare la **riunione periodica** di cui all'articolo 35;
(*Ammenda da 2.000 a 4.000 euro*)

.... continua

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°031.png

Art. 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

05/20/00

.... continua

- z) **aggiornare** le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
(*Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro*)
- aa) **comunicare** in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al SINP, in caso di nuova elezione o designazione, i **nominativi dei R.L.S.**; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei R.L.S. già eletti o designati;
(*Sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro*)
- bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.
(*Sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro*)

.... continua

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°032.png

Art. 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

.... continua

- 1-bis. L'obbligo relativo alla **comunicazione a fini statistici** dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno **un giorno**, escluso quello dell'evento, **decorre** dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto interministeriale di cui all'articolo 8, comma 4;
- 2. Il datore di lavoro fornisce al S.P.P. ed al M.C. informazioni in merito a:
 - a) la natura dei rischi;
 - b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
 - c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
 - d) i dati di cui al comma 1, lettera r e quelli relativi alle malattie professionali;
 - e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

(Sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro)

.... continua

00072C.T

Art. 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

.... continua

- 3. Gli obblighi relativi agli **interventi strutturali e di manutenzione** necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le **istituzioni scolastiche** ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, **si intendono assolti**, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, **con la richiesta** del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.
- 3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a **vigilare** in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, **ferma restando l'esclusiva responsabilità** dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un **difetto di vigilanza** del datore di lavoro e dei dirigenti.

00072C.T

Nella scuola: il Direttore Amministrativo,

è un **Dirigente**, ai sensi del Testo Unico,
se ha autonomia organizzativa del proprio settore

è un **Preposto**,
se non ha autonomia organizzativa

indipendentemente dal fatto che abbia, o che non abbia, la qualifica contrattuale della dirigenza

Nella scuola: altri **esempi** di 'dirigenti' e di 'preposti':

'**Dirigenti**' possono essere considerati, nelle scuole di maggiori dimensioni, i **Responsabili e/o Referenti di plesso e/o di edificio scolastico distaccato**, nel caso abbiano ampia autonomia (anche se non indipendenza) decisionale e possano pertanto operare come alter-ego del D.S.

'**Preposti**' possono essere considerati **gli insegnanti**, in quanto svolgono funzioni di controllo e sorveglianza sugli alunni, **i segretari**, in quanto impartiscono ordini agli applicati di segreteria, **i responsabili di laboratorio**, ecc.; in quanto tali, i preposti devono assicurare per sé e per i subordinati l'osservanza delle direttive del D.S.

Il preposto

persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli,

- **sovrintende** alla attività lavorativa e
- **garantisce l'attuazione** delle direttive ricevute,
- **controllandone** la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed
- **esercitando un funzionale potere di iniziativa**

dal D.Lgs. 81/08

Compiti del preposto

- Cura l'attuazione delle misure di sicurezza decise e organizzate dal datore di lavoro e dai dirigenti
- Rende edotti i lavoratori sui rischi cui sono esposti
- Vigila sull'uso dei DPI (Dispositivi di Protezione Individuali)

Compiti del preposto

- Segnala ai superiori i comportamenti scorretti o le disfunzioni del sistema di prevenzione.
- Verifica se, nelle fasi di produzione, si presentino rischi imprevisti e, nel caso, prende le opportune cautele.

Compiti del preposto

- Rispetta ed attua il piano di manutenzione delle macchine, predisponendo le verifiche ed i controlli programmati sulle stesse
- **Non** gli è affidato invece il compito di organizzare le misure di prevenzione

L'art.37 c.7 del D.Lgs. 81/08 obbliga il datore di lavoro

- ad accertarsi che gli stessi abbiano **il potere di ordinare** ai lavoratori subordinati di tenere un determinato contegno in termini di sicurezza e
- ad assicurare ai preposti una **formazione specifica**: in particolare, il dirigente scolastico dovrà garantire ai preposti una formazione ulteriore, rispetto a quella prevista per tutti i lavoratori, e un aggiornamento periodico, finalizzati alla definizione dei compiti propri di tale figura oltre che al riconoscimento dei rischi e delle misure di tutela connessi al lavoro svolto.

I responsabili di laboratorio

I responsabili di laboratorio (tecnico / docente) assumono il ruolo di "**preposti**" nei confronti degli **allievi-lavoratori**, e pertanto quindi anche loro hanno specifiche responsabilità in merito alla sicurezza (limitatamente alle attività e delle attrezzature che vengono utilizzate nel laboratorio). Devono pertanto ricevere **una specifica formazione comprensiva di addestramento** (**anche se** laureati o diplomati in discipline tecniche).

ESEMPI DI PREPOSTO NELLE AZIENDE PRODUTTIVE

Responsabile di cantiere - Capo reparto - Capo squadra

si riferiscono tutti
ad una **specifico qualifica e mansione**

Ma il ruolo del Preposto si configura nel momento in cui il Datore di Lavoro gli attribuisce potere gerarchico, **indipendentemente** da un eventuale conferimento formalizzato per iscritto (v. art. 299 **sull'esercizio di fatto** di poteri direttivi)

E' comunque preferibile formalizzare l'incarico, quale strumento di tutela anche per il preposto stesso, in particolare in caso di attività fuori azienda (es. cantieri, manutenzione presso terzi, pulizie ecc)

Per rivestire il ruolo di preposto devono cioè verificarsi due condizioni:

1. **esercitare un potere di comando** verso altri soggetti (anche solo 'di fatto')
2. **essere riconosciuto** dagli altri nel ruolo di comando

Anche nella scuola, però:

È **consigliabile**, in un'ottica di gestione corretta e trasparente, che venga redatta e pubblicata una **lista delle persone individuate come preposti**, indicando in modo preciso, per ognuno di questi, i soggetti nei confronti dei quali dev'essere esercitato tale ruolo (ad esempio con un elenco nominativo riportato sul DVR).

Per organizzare adeguatamente la propria struttura lavorativa ed essere esente da responsabilità in caso di infortunio, il Dirigente Scolastico può **identificare con chiarezza compiti e funzioni** di dirigenti e preposti, mediante circolari, ordini di servizio, ecc.

Art. 19 - Obblighi del preposto

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

a) **sovrintendere e vigilare** sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei D.P.I. messi a loro disposizione e, **in caso di persistenza** della inosservanza, **informare i loro superiori diretti**;

(Arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze)

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

(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze)

... continua

Art. 19 - Obblighi del preposto

... continua

c) **richiedere l'osservanza** delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

(Arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze)

d) **informare** il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze)

e) **astenersi**, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di **riprendere la loro attività** in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

(Arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze)

... continua

Art. 19 - Obblighi del preposto

0049

... continua

- f) **segnalare** tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le **deficienze** dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia **ogni altra condizione di pericolo** che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

(Arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze.)

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

(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze.)

Sorveglianza e controllo

Il preposto rappresenta "l'occhio" del datore di lavoro e del dirigente sul posto di lavoro.
Se non svolge in modo adeguato la sua funzione di controllo, il preposto è **direttamente responsabile** in caso di infortunio e/o di insorgenza di malattia professionale

Art. 18 - Obblighi del D.L. e del dirigente (culpa in vigilando)

0050

c.3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a **vigilare** in ordine all'adempimento degli **obblighi** di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25 [*obblighi dei preposti, lavoratori, progettisti, fabbric. e fornit., installat., M.C.*],

..ferma restando l'esclusiva responsabilità [*di tali*] soggetti qualora la mancata attuazione degli obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un **difetto di vigilanza** da parte del datore di lavoro e dei dirigenti.

LAVORATORE SUBORDINATO

Persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, con rapporto di lavoro subordinato

Sono equiparati ai lavoratori:

- soci lavoratori di cooperative o di società anche di fatto
- utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria, professionale avviati presso Datori di lavoro
- **allievi** di istituti di istruzione ed universitari e partecipanti a **corsi di formazione professionale** nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi e attrezzature di lavoro, agenti chimici, fisici, biologici (*non concorrono alla determinazione del numero di lavoratori*)

NELLA SCUOLA, I DIRETTI DESTINATARI DELLA TUTELA PREVISTA DAL D.LGS.81/08, SONO:

- **Personale ed utenti** di tutte le istituzioni scolastiche (docenti, personale A.T.A., assistenti, bidelli, ausiliari);
- **Allievi** che frequentano e usano laboratori, macchine, strumenti, vdt, ecc... , limitatamente al periodo nel quale utilizzano dette attrezzature. (sono cioè equiparati ai lavoratori subordinati)

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°053.png

COSA DEVONO FARE I LAVORATORI

Devono **prendersi cura** della sicurezza e della salute **proprie** e di quella delle **altre persone** presenti sul luogo di lavoro (azioni-omissioni)

Contribuiscono, insieme al DL, dirigenti e preposti, all'adempimento degli obblighi per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal DDL, dai dirigenti e dai preposti

Utilizzano correttamente macchine, apparecchiature, utensili, dispositivi di sicurezza e di protezione

Segnalano immediatamente al DL, ai dirigenti o ai preposti le deficienze di macchine, impianti, dispositivi

Non manomettono i dispositivi di sicurezza, di segnalazione, di protezione, ecc.

Non compiono di propria iniziativa operazioni che non rientrano nella loro competenza

Si sottopongono ai controlli sanitari previsti

Contribuiscono all'adempimento degli obblighi imposti dall'autorità competente

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°054.png

Art. 20 . Obblighi dei lavoratori

1. Ogni lavoratore deve **prendersi cura** della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
 2. I lavoratori devono in particolare:
 - a) **contribuire**, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b) **osservare le disposizioni** e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro)
 - c) **utilizzare correttamente** le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro)
- ... continua

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°055.png

Art. 20 . Obblighi dei lavoratori

... continua

- d) **utilizzare in modo appropriato** i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro)
- e) **segnalare** immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, **dandone notizia al R.L.S.**;
(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro)
- f) **non rimuovere o modificare** senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro)

... continua

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°056.png

Art. 20 . Obblighi dei lavoratori

CCHZC T

... continua

- g) **non compiere** di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro)

- h) partecipare ai programmi di **formazione e di addestramento** organizzati dal datore di lavoro;

(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro)

- i) **sottoporsi ai controlli sanitari** previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

(Arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro)

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita **tessera di riconoscimento**, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava **anche** in capo ai **lavoratori autonomi** che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

(Sanzione amm. da 50 a 300 euro per il lavoratore e il lavoratore autonomo)

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°057.png

Art. 21 - LAVORATORI AUTONOMI E IMPRESE FAMILIARI (senza dipendenti)

CCHZC T

- I **lavoratori autonomi** (art. 2222 c.c.)
I componenti dell'**impresa familiare** (art. 230-bis c.c.)
I piccoli imprenditori (art. 2083 c.c.)
I soci delle società semplici del settore agricolo

DEVONO

- Utilizzare attrezzature di lavoro conformi
Munirsi di dispositivi di protezione individuale
Munirsi di apposita tessera di riconoscimento

POSSONO

- Beneficiare della sorveglianza sanitaria
Partecipare a corsi di formazione

Si evidenzia che il ricorso al medico competente e la partecipazione a corsi di **formazione** specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche attraverso gli Organismi paritetici, costituiscono un'opportunità per tali soggetti, soprattutto in caso di partecipazione agli appalti.

Inoltre, l'art. 27. cc.1 e 2 riguardanti il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, e l'Allegato XVII sull'idoneità tecnico-professionale delle imprese, fanno esplicito riferimento alla formazione e alla idoneità sanitaria quali requisiti qualificanti le imprese in caso di appalto.

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°058.png

OBBLIGHI DEI PROGETTISTI, FABBRICANTI, FORNITORI, INSTALLATORI

FABBRICANTI FORNITORI

Sono vietati la vendita, la fabbricazione, il noleggio, la concessione in uso, la locazione finanziaria (certificazione - omologazione obbligatoria) di macchine, attrezzature e impianti non rispondenti alla legislazione vigente

INSTALLATORI MONTATORI

Installano e montano gli impianti, macchine ed altri mezzi tecnici secondo le norme di sicurezza e igiene del lavoro e secondo le istruzioni dei rispettivi fabbricanti

PROGETTISTI

Rispettano i principi generali di prevenzione in materia di sicurezza e salute

Scelgono macchine e dispositivi di protezione rispondenti ai requisiti essenziali di sicurezza previsti

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°059.png

Art. 22 - Obblighi dei progettisti

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

(Arresto fino a sei mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro)

Art. 23 - Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori

1. Sono **vietati** la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
2. In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, gli stessi debbono **essere accompagnati**, a cura del concedente, dalla relativa **documentazione**.

(Arresto da tre a sei mesi o ammenda da 10.000 a 40.000 euro)

Art. 24 - Obblighi degli installatori

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

(Arresto fino a tre mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro)

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°060.png

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI

Insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda per attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda o nell'unità produttiva

IL RUOLO DI **SUPPORTO** DEL S.P.P. AL D.L. :

1. Individuare e valutare i **fattori di rischio**
2. Elaborare le **misure di prevenzione e protezione**, verificandone l'efficacia
3. Elaborare le **procedure di sicurezza** per le varie attività aziendali
4. **Progettare e proporre** i programmi di formazione e informazione
5. Partecipare alla **riunione periodica**
6. **Informare i lavoratori** sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione da adottare

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°061.png

RESPONSABILE DEL S.P.P.

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

LO SVOLGIMENTO DIRETTO DEI COMPITI DEL S.P.P. PUÒ ESSERE AFFIDATO AL D.L. STESSO NELLE AZIENDE:

- artigianali e industriali fino a 30 addetti
- agricole e zootecniche fino a 10 addetti
- pesca fino a 20 addetti
- **altre** fino a 200 addetti

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°062.png

Capacità e requisiti professionali di RSPP e ASPP interni ed esterni (art. 32)

- Le capacità ed i requisiti professionali dei R.SPP e degli A.SPP interni o esterni devono essere **adeguati** alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.
- Per lo svolgimento delle funzioni, è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di **istruzione secondaria superiore** nonché di un **attestato di frequenza**, con verifica dell'apprendimento, a **specifici corsi di formazione** adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.
- Per lo svolgimento della funzione di R.SPP, è necessario possedere inoltre un **attestato di frequenza**, con verifica dell'apprendimento, a **specifici corsi di formazione** in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura **ergonomica** e da **stress lavoro-correlato**, di **organizzazione e gestione** delle attività tecnico amministrative e di **tecniche di comunicazione** in azienda e di **relazioni sindacali**.
- Possono **altresi** svolgere le funzioni di R.SPP o A.SPP coloro che, pur non essendo in possesso del titolo di studio precedente, dimostrino di **aver svolto** una delle funzioni richiamate, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, **almeno da sei mesi** alla data del 13/8/03, previo svolgimento dei corsi di cui sopra. ...continua

D.Lgs. 81/08

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°063.png

Capacità e requisiti professionali di RSPP e ASPP interni ed esterni (art. 32)

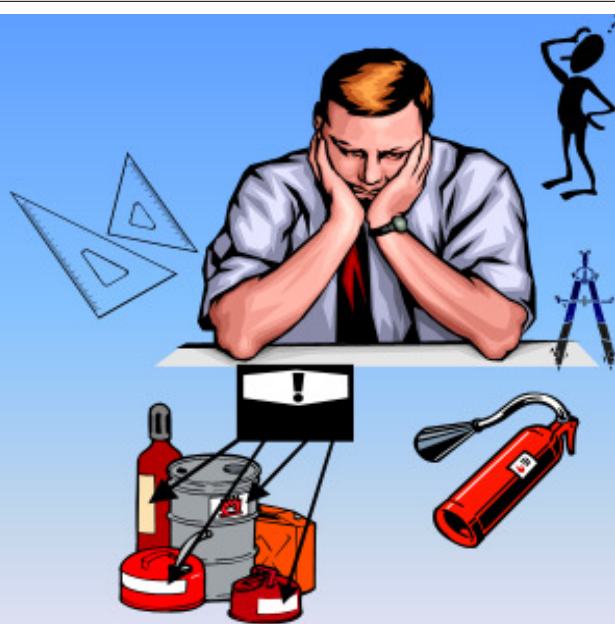
...continua

- I corsi di formazione **sono organizzati da**
- Coloro che sono in possesso di laurea in una delle seguenti classi: L7, L8, L9, L17, L23, e della laurea magistrale LM26 di cui al DM 16/03/2007, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 155 del 6/07/2007, o nelle classi 8, 9, 10, 4, di cui al DM 4/08/2000, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 245 del 19/10/2000, ovvero nella classe 4 di cui al DM 2/04/2001, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 128 del 5/06/2001, ovvero di altre lauree e lauree magistrali riconosciute corrispondenti ai sensi della normativa vigente con decreto, **sono esonerati dalla frequenza ai corsi di formazione**. Ulteriori titoli di studio possono essere individuati in sede di Conferenza Stato-Regioni.
- I R.SPP e gli A.SPP sono tenuti a frequentare **corsi di aggiornamento** secondo gli indirizzi definiti nell'Accordo Stato-Regioni.

D.Lgs. 81/08

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°064.png

Il R. S.P.P. nella Scuola



RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°065.png

Nella scuola: R.S.P.P. interni ed esterni (art.32)

- Negli istituti di istruzione, di formazione professionale e universitari e nelle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, il D.L. che non opta per lo svolgimento diretto dei compiti propri del S.P.P. designa il R.S.P.P., individuandolo tra:
 - a) il personale **interno** all'unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara a tal fine disponibile;
 - b) il personale **interno** ad una unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara disponibile ad **operare in una pluralità di istituti**.
- In assenza di personale "interno", gruppi di istituti possono avvalersi in maniera comune dell'opera di un **unico esperto esterno**, tramite stipula di apposita convenzione, in via prioritaria con gli **enti locali proprietari** degli edifici scolastici e, in via subordinata, con **enti o istituti specializzati** in materia di salute e sicurezza sul lavoro o con **altro esperto esterno libero professionista**.
- Nei casi in cui il D.L. si avvalga di un esperto esterno per ricoprire l'incarico di R.S.P.P. **deve comunque organizzare un S.P.P.** con un adeguato numero di addetti.

tratto dal D.Lgs. 81/08

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°066.png

ADDETTO AL S.P.P.

persona in possesso delle **capacità e dei requisiti** professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di prevenzione e protezione

dal D.Lgs. 81/08

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°067.png

Il medico competente

Può essere:

- 1) un dipendente di una struttura pubblica (se non esplica attività di vigilanza)
- 2) un libero professionista
- 3) un dipendente del datore di lavoro

..... E' **specializzato** in medicina del lavoro o alcune altre specifiche specializzazioni

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°068.png

Il medico competente

Svolge la **sorveglianza sanitaria, obbligatoria** per i lavoratori:

- esposti a piombo, amianto, rumore, vibrazioni
- addetti alla movimentazione manuale dei carichi
- che utilizzano videotermini > 20h / settim.
- che utilizzano agenti cancerogeni o biologici
-

Il medico competente

Collabora col datore di lavoro e con il RSPP

- Alla valutazione dei rischi
- Al programma di attuazione delle misure di tutela
- All'organizzazione del servizio di primo soccorso
- Alla formazione e informazione dei lavoratori

Il medico competente

- Deve** istituire e aggiornare per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza una **cartella sanitaria e di rischio** da custodire in azienda
- Deve** comunicare e commentare in riunione periodica i **risultati anonimi collettivi**
- Deve** effettuare **visite mediche ulteriori**, su richiesta del lavoratore, se correlate ai rischi professionali
- Deve** visitare gli ambienti di lavoro almeno 2 volte l'anno con il RSPP

Mediante accertamenti sanitari preventivi e periodici il Medico Competente formula **giudizi di idoneità** alla mansione specifica

Implicazioni verso il lavoratore giudicato inidoneo:

Sussiste l'obbligo di assegnare il lavoratore, in quanto possibile, ad altro posto di lavoro nella stessa azienda, conservando la retribuzione precedente e la qualifica originaria qualora sia adibito a mansioni inferiori.

Contro il giudizio di inidoneità è ammesso **ricorso** all'ASL entro 30 giorni dalla comunicazione

ESEMPIO: ESPOSIZIONE AL RUMORE

[livelli equivalenti giornalieri $L_{EX,8h}$ dB(A) e di picco P_{peak} dB(C)]

	<p>Ripetere la valutazione ogni 4 anni o se cambiano le condizioni</p>	80 135
	<p>Obbligo di informazione e formazione. Il D.L. mette a disposizione i d.p.i. Sorv. sanitaria, se richiesta da lavoratore e confermata dal M.C.</p>	85 137
	<p>Obbligo uso d.p.i. Obbligo di sorv. sanitaria. Delimitaz. delle aree e limitaz. accesso.</p>	87 140
	<p>Fascia inaccettabile : occorre ridurre l'esposizione</p>	

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°073.png

PREVENZIONE INCENDI, EVACUAZIONE DEI LAVORATORI, PRIMO SOCCORSO



RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°074.png

Scelta delle figure sensibili per il primo soccorso

- Idonee fisicamente e psichicamente : prive di handicap fisici (ad es. difficoltà di deambulazione) o handicap psichici (ad es. svenimenti alla vista del sangue) che possano impedire un intervento efficace
- In numero adeguato all'estensione della struttura e alla necessità di turnazione delle ferie
- Necessaria consultazione del RLS

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°075.png

Scelta delle figure sensibili per il rischio incendio

- Idonee fisicamente e psichicamente : prive di handicap fisici (ad es. difficoltà di deambulazione) o handicap psichici (ad es. orrore del fuoco) che possano impedire un intervento efficace
- In numero adeguato agli esiti della valutazione del rischio incendio
- Necessaria consultazione del RLS

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°076.png

Scelta delle figure sensibili per l'emergenza

- Idonee fisicamente e psichicamente : prive di handicap fisici (ad es. difficoltà di udito) o handicap psichici (ad es. mancanza di autocontrollo) che possano impedire un intervento efficace
- In numero adeguato alle ipotesi emergenziali emerse dalla valutazione del rischio
- Necessaria consultazione del RLS

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°077.png

Tenuta ed invio DVR, DUVRI, REGISTRO INFORTUNI

Si prevede la possibilità per il datore di lavoro di conservare tutta la documentazione in materia di salute e sicurezza anche su supporto informatico (con regole complesse).

Il RLS, cui viene consegnato il documento di valutazione dei rischi, lo consulta esclusivamente in azienda.

Analogamente al DVR, anche per il DUVRI si prevede la conservazione su supporto informatico e la consultazione esclusivamente in azienda.

Anche per i dati relativi agli infortuni, con l'abolizione del Registro infortuni aziendale e a seguito della creazione del Registro nazionale degli infortuni presso il sistema informativo gestito dall'INAIL, vale l'indicazione del supporto informatico, per l'accesso al quale anche gli Rls dovranno ricevere una password.

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°078.png

COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA INFORTUNI

Per la comunicazione di interesse statistico relativa agli infortuni che comportino l'assenza di almeno un giorno è previsto il termine di 48 ore dalla ricezione del certificato medico. Tale obbligo decorrerà però dopo 6 mesi dall'adozione del decreto interministeriale istitutivo del **S.I.N.P.**

Inoltre per l'obbligo di comunicazione degli infortuni che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni tale onere si identifica con l'obbligo di denuncia di cui DPR 1124/1965.

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°079.png

COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA NOMINATIVI RLS

La comunicazione all'Inail del nominativo del RLS non va fatta annualmente ma **solo in caso di nuova elezione o designazione.**

In fase di prima applicazione l'obbligo riguarda anche i nominativi dei R.L.S. già eletti o designati in passato.

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°080.png

Art. 16 - Delega di funzioni

Condizioni di validità:

- risulti da atto **scritto** recante data certa;
- il delegato possieda tutti i **requisiti** di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- attribuisca al delegato **tutti i poteri** di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- attribuisca al delegato **l'autonomia di spesa** necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.
- sia accettata** dal delegato per iscritto

OSMZO.T

Art. 16 - Delega di funzioni

- Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva **pubblicità**.
- La delega di funzioni **non esclude l'obbligo di vigilanza** in capo al D.L. in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.
- Tale obbligo **si intende assolto** in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art.30, c.4 [SGSL].
- Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il D.L., delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro [**sub-delega**] alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. Anche questa delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza per il delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma **non può, a sua volta, delegare** le funzioni delegate.

OSMZO.T

Informazione e Formazione



- Obbligo** già presente nella legislazione precedente (dpr 547/55).
- Fornire notizie** (a livello verbale o scritto).

- L'obbligo** è una novità del D.Lgs.626/94
- Educare** l'uomo nella sua globalità: mente, mano, cuore.

Il datore di lavoro deve assicurare a ciascun lavoratore **informazione adeguata e specifica** su:

- I rischi "ambientali", legati all'intero processo produttivo;
- I rischi legati alla mansione specifica (vd. normativa e disposizioni aziendali);
- Sulle misure di prevenzione e protezione adottate.
- I pericoli relativi all'uso di sostanze e preparati pericolosi
- Le procedure di:
 - Primo soccorso
 - Lotta antincendio
 - Evacuazione

Informazione **adeguata** significa:

- Che deve essere **rapportata al soggetto** che ne è destinatario.
- Che deve essere **commisurata ai rischi** esistenti.
- Che deve avere **carattere dinamico**.
- Che occorrono **molteplici** mezzi di informazione (opuscoli, cartelli, avvisi in bacheca, comunicazione faccia a faccia, ecc.)

Formazione e Informazione : quando?

Vanno date soprattutto:

- Al momento **dell'assunzione**
- Al momento del **trasferimento o cambiamento di mansione**
- In occasione di **cambiamenti dell'organizzazione aziendale**:
 - 1) Nuove attrezzature
 - 2) Nuove tecnologie
 - 3) Nuove sostanze o preparati pericolosi
- **Ma anche in modo periodico**, in orario di lavoro.

A chi va data la formazione

- **AI LAVORATORI**: durante l'orario di lavoro e senza oneri a carico dei lavoratori.
- **AGLI ADDETTI ALLE SITUAZIONI DI EMERGENZA**: sulla base dei rischi specifici dell'azienda o unità produttiva; formazione organizzata previa consultazione RLS.
- **AL R.L.S.**
 1. La formazione del RLS consiste in 32 ORE aggiuntive rispetto alle 40 ore previste per l'espletamento delle sue funzioni.
 2. **PROGRAMMA FORMATIVO**: conoscenze generali sulla normativa, sui rischi e sulle relative misure di prevenzione, metodologie sulla valutazione del rischio, metodologie minime di comunicazione.
 3. **SCOPO**: rendere effettivo il ruolo partecipativo e il potere di proposta e consultazione del RLS in merito alla valutazione dei rischi

Art. 36 - Informazione ai lavoratori (generica)

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
 - a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
 - b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
 - c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;
 - d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

(Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1200 a 5200€ il D.L.-dirigente)

...continua

OSHC 7

Art. 36 - Informazione ai lavoratori (specifica)

...continua

2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
 - a) sui **rischi specifici** cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
 - b) sui pericoli connessi all'uso delle **sostanze** e dei **preparati pericolosi** sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
 - c) sulle **misure** e le attività di protezione e prevenzione adottate.
3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere a), e al comma 2, lettere a), b) e c), anche ai lavoratori di cui all'articolo 3, comma 9 (lavoratori a domicilio).
4. Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi **lavoratori immigrati**, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.
(Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1200 a 5200€ il D.L. - dirigente)

0072C.T.

Art. 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:
 - a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.
(Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200€ il D.L. - dirigente)
 2. La **durata**, i **contenuti minimi** e le **modalità** della formazione di cui al c.1 sono definiti mediante **accordo** in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo. - (Stipulato il 25.7.2012)
- ...continua

0072C.T.

Art. 37-Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

...continua

3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione **sufficiente ed adeguata** in merito ai **rischi specifici** di cui ai titoli del presente decreto successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'accordo di cui al comma 2.
4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:
 - a) della **costituzione** del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
 - b) del **trasferimento** o cambiamento di mansioni;
 - c) della **introduzione** di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

...continua

0072C.T.

Art. 37-Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

...continua

5. **L'addestramento** viene effettuato da **persona esperta e sul luogo di lavoro**.
 6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
 7. I dirigenti e i preposti ricevono, a cura del datore di lavoro, un'adeguata e **specifico formazione** e un **aggiornamento periodico** in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:
 - a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
 - b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
 - c) valutazione dei rischi;
 - d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.
(Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200€ il D.L. - dirigente)
 - 7-bis. La formazione di cui al comma 7 può essere effettuata anche presso gli **organismi paritetici** di cui all'articolo 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori;
- ...continua

0072C.T.

Art. 37-Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

...continua

8. I soggetti di cui all'articolo 21, comma 1 [componenti impr. familiari e lavv. autonomi], possono avvalersi dei percorsi formativi appositamente definiti, tramite l'accordo di cui al comma 2, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

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

(Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200€ il D.L.-dirigente)

...continua

ONHCZC T

Art. 37-Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

...continua

10. Il R.L.S. ha diritto ad una **formazione particolare** in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli **adeguate competenze** sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
(Arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200€ il D.L.- dirigente)

11. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del R.L.S. sono stabiliti in sede di **C.C.N.**, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: a) principi giuridici comunitari e nazionali; b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; d) definizione e individuazione dei fattori di rischio; e) valutazione dei rischi; f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; h) nozioni di tecnica della comunicazione. La **durata minima** dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con **verifica di apprendimento**. La C.C.N. disciplina le modalità dell'obbligo di **aggiornamento periodico**, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

...continua

ONHCZC T

Art. 37-Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

...continua

12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, **durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori**.

13. Il contenuto della formazione deve essere facilmente **comprensibile** per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della **lingua** veicolare utilizzata nel percorso formativo.

14. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel **libretto formativo** del cittadino di cui all'art.2, c.1, letf.i), del D.Lgs 10/9/03, n.276, e successive modificazioni se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli ob-blighi di cui al presente decreto.

ONHCZC T

Principali organismi pubblici di tutela e loro competenze



..... ma non solo

Art. 13 - (Vigilanza)

1. La **vigilanza** sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta
 - a) **dalla azienda sanitaria locale** competente per territorio e,
 - b) per quanto di specifica competenza, **dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco**, nonché
 - c) per il settore minerario, fino all'effettiva attuazione del trasferimento di competenze da adottarsi ai sensi del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, **dal Ministero dello sviluppo economico**, e
 - d) per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali **dalle regioni e province autonome**.

..... ma non solo

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°097.png

Art. 13 - (Vigilanza)

2. Ferme restando le competenze in materia di vigilanza attribuite dalla legislazione vigente al **personale ispettivo del Min. lavoro, sal. e pol. soc.**, (... ivi comprese FF.SS.), lo stesso personale **esercita** l'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nelle seguenti attività, nel quadro del coordinamento territoriale di cui all'articolo 7 del decreto:
 - a) attività **nel settore delle costruzioni edili o di genio civile** e più in particolare lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione e risanamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura e in cemento armato, opere stradali, ferroviarie, idrauliche, scavi, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati; lavori in sotterraneo e gallerie, anche comportanti l'impiego di esplosivi;
 - b) lavori mediante **casconi in aria compressa e lavori subacquei**;
 - c) **ulteriori** attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, **da individuare con D.P.C.M.**, su proposta del Min. lavoro, sal. e pol. soc., sentito il comitato di cui all'articolo 5 e previa intesa con la Conferenza permanente tra lo Stato, le regioni e le prov. aut., in relazione alle quali il personale ispettivo del Min. lavoro, sal. e pol. soc. svolge attività di vigilanza sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, **informandone preventivamente** il servizio di prevenzione e sicurezza dell'ASL competente per territorio.

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°098.png

Art. 13 - (Vigilanza)

5. Il **personale** delle pubbliche amministrazioni, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, **non può prestare**, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, **attività di consulenza**.
6. L'importo delle somme che l'ASL, in qualità di Organo di vigilanza, ammette a pagare in sede amministrativa ai sensi dell'articolo 21, c.2, del D.Lgs. 19/12/1994, n. 758, integra l'apposito capitolo regionale per finanziare l'attività di prevenzione nei luoghi di lavoro svolta dai dipartimenti di prevenzione delle AA.SS.LL.
7. E' fatto salvo quanto previsto dall'articolo 64 del DPR 19/3/1956, n.303, **con riferimento agli Organi di vigilanza competenti, come individuati dal presente decreto**.

D.P.R. 303 del 19/03/1956 - Art. 64. ISPEZIONI.

Gli ispettori del lavoro **hanno facoltà di visitare**, in qualsiasi momento ed in ogni parte, i luoghi di lavoro e le relative dipendenze, di sottoporre a visita medica il personale occupato, di prelevare campioni di materiali o prodotti ritenuti nocivi, e altresì di chiedere al datore di lavoro, ai dirigenti, ai preposti ed ai lavoratori le informazioni che ritengano necessarie per l'adempimento del loro compito, in esse comprese quelle sui processi di lavorazione. Gli ispettori del lavoro **hanno facoltà di prendere visione**, presso gli ospedali ed eventualmente di chiedere copia, della documentazione clinica dei lavoratori per malattie dovute a cause lavorative o presunte tali. Gli ispettori del lavoro devono mantenere il segreto sopra i processi di lavorazione e sulle notizie e documenti dei quali vengono a conoscenza per ragioni di ufficio.

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°099.png

Art. 10 - (Informazione e assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)

- ✓ Le regioni e le province auton. di Trento e di Bolzano, tramite **le AA.SS.LL.** del SSN,
- ✓ il Ministero dell'interno tramite le strutture del **Corpo nazionale dei VVF**,
- ✓ l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro (**ISPESL**),
- ✓ il **Ministero del lavoro della salute** e delle politiche sociali,
- ✓ il Ministero dello sviluppo economico per il settore estrattivo,
- ✓ l'Istituto nazionale per l'assicuraz. contro gli infortuni sul lavoro (**INAIL**),
- ✓ l'Istituto di previdenza per il settore marittimo (**IPSEMA**),
- ✓ gli **Organismi paritetici** e gli enti di patronato

svolgono, anche mediante convenzioni, attività di **informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione** in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in particolare nei confronti delle imprese artigiane, delle imprese agricole e delle piccole e medie imprese e delle rispettive associazioni dei datori di lavoro.

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°100.png

Modelli ispettive

101

L'Organo di Vigilanza



PREVENZIONE O REPRESSIONE ?





2012 - Corso di formazione sulla sicurezza per R.L.S.


RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°101.png

Modelli ispettive

102



Una coperta sempre più corta



2012 - Corso di formazione sulla sicurezza per R.L.S.

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°102.png

Modelli ispettive

103

le TRE gambe della SANITA'



PREVENZIONE ASSISTENZA DOMICILIARE CURA







2012 - Corso di formazione sulla sicurezza per R.L.S.


RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°103.png

Modelli ispettive

104

PREVENIRE È MEGLIO CHE CURARE



2012 - Corso di formazione sulla sicurezza per R.L.S.

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°104.png

Prevenzione: come?

- gruppi di lavoro
- seminari di studio
- convegni scientifici
- interventi informativi e formativi
- diffusione di materiali audio-visivi
- comunicati stampa
- interventi "per Comparti produttivi"
- assistenza presso gli sportelli degli uffici dell'ASL



SCEGLIERE BENE I TARGET



- datori di lavoro
- lavoratori
- cittadini (alunni/studenti)
- insegnanti
- esperti
- RSPP

Nel T.U. (e nella restante normativa sulla sicurezza) sono presenti:

1. Obblighi o divieti non presidiati da sanzioni
2. Obblighi o divieti la cui inosservanza produce
 - ✓ **ILLECITI AMMINISTRATIVI**, PUNITI CON *sanzione amministrativa pecuniaria*
 - ✓ **ILLECITI PENALI**, PUNITI CON *sola ammenda* *arresto o ammenda* *solo arresto*

REATO = AMBITO PENALE



TRASFORMAZIONE: PENALE ->> AMMINISTRATIVO

MOLTI DEGLI ILLECITI IN MATERIA DI SICUREZZA ED IGIENE DEL LAVORO SONO REATI (cioè: AMBITO PENALE)

IN QUANTO PUNIBILI CON LA PENA DELL'AMMENDA O DELL'ARRESTO, SONO REATI CONTRAVVENZIONALI

IL D.L.vo 758/94 CONSENTE LA TRASFORMAZIONE (SOTTO CONDIZIONE) DELL'ILLECITO PENALE IN ILLECITO AMMINISTRATIVO

ESTINZIONI DELLE CONTRAVVENZIONI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

- Allo scopo di eliminare la contravvenzione accertata, l'O.d.V. impartisce al contravventore un'apposita **prescrizione**, fissando per la regolarizzazione un **termine** non eccedente il periodo di tempo tecnicamente necessario.
- Tale termine è **prorogabile** a richiesta del contravventore per la particolare complessità o per l'oggettiva difficoltà dell'adempimento. In nessun caso può superare i 6 mesi.
- Se però si verificano cause non imputabili al contravventore e che determinano un ritardo nella regolarizzazione, il termine di 6 mesi può essere prorogato per una sola volta, a richiesta del contravventore, per un tempo non superiore ad **ulteriori 6 mesi**, con provvedimento motivato che è comunicato immediatamente al P.M.

ESTINZIONI DELLE CONTRAVVENZIONI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

- Insieme con la prescrizione l'O.d.V. può imporre **ulteriori specifiche misure** atte a far cessare il pericolo.
- L'O.d.V. riferisce senza ritardo al P.M. la **notizia di reato** inerente la contravvenzione.
- Il procedimento (penale) per la contravvenzione è **sospeso** subito dopo l'iscrizione della notizia di reato.
- **Copia** della prescrizione è notificata o comunicata anche al **rappresentante legale** dell'ente nell'ambito o al servizio del quale opera il contravventore.

ESTINZIONI DELLE CONTRAVVENZIONI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

- Entro e non oltre 60 giorni dal termine fissato nella prescrizione, l'O.d.V. **verifica** se la violazione è stata eliminata nei modi e nei tempi prescritti.
- Se risulta l'ottemperanza l'O.d.V. **ammette** il contravventore a pagare in sede amministrativa, entro 30 gg, una somma pari ad un quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa.
- La contravvenzione si **estingue** con il pagamento.
- L'O.d.V. ne dà notizia al P.M., il quale richiede **l'archiviazione**.

ESTINZIONI DELLE CONTRAVVENZIONI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

- Quando invece la prescrizione non risulta ottemperata, l'O.d.V. lo notifica al contravventore e lo comunica al P.M., il quale **riattiva l'azione penale**.
- Stessa cosa succede se il **pagamento non è effettuato**.
- L'adempimento alla prescrizione in un tempo superiore a quello prescritto, ma che comunque non è eccessivo, oppure l'eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose della contravvenzione con modalità diverse da quelle indicate dall'O.d.V., sono valutate ai fini dell'applicazione dell'art.162-bis del C.P.
- Anche in tal caso la somma da versare sarà pari ad **un quarto (anziché la metà)** del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa.

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°113.png

Art.162 bis c.p. - Oblazione nelle contravvenzioni punite con pene alternative

Nelle contravvenzioni per le quali la legge stabilisce la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, il contravventore può essere ammesso a pagare, prima dell'apertura del dibattimento, ovvero prima del decreto di condanna, una somma corrispondente alla **metà** del massimo dell'ammenda stabilita dalla legge per la contravvenzione commessa, oltre le spese del procedimento.

.....
L'oblazione non è ammessa quando (**recidiva** abitudine professionalità del reato), nè quando **permangono conseguenze** dannose o pericolose del reato eliminabili da parte del contravventore.

In ogni altro caso il giudice può respingere con ordinanza la domanda di oblazione, avuto riguardo alla gravità del fatto.

.....
Il **pagamento** delle somme indicate nella prima parte del presente articolo **estingue** il reato.

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°114.png

RIEPILOGO CONDIZIONI PER LA TRASFORMAZIONE

1°

RICEVERE LA **PRESCRIZIONE** AD OTTEMPERARE DA PARTE DELL'ORGANO DI VIGILANZA (ASL)

2°

OTTEMPERARE NEI MODI E NEI TEMPI PRESCRITTI

3°

NEL TEMPO CONCESSO (30gg) **VERSARE** L'IMPORTO DELLA SANZIONE AMM.VA PREVISTA (pari a 1/4 del massimo dell'ammenda),

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°115.png

NOVITA' INTRODOTTE DAL D.LGS.81/08

- il meccanismo di trasformazione del D.Lgs. 758/94 (con prescrizione impartita dall'O.d.V.) rimane invariato, ma viene esteso anche alle contravvenzioni punite con la **sola ammenda**
- per gli illeciti amministrativi (tutti puniti con sanzione pecuniaria) **si paga il minimo, se si regolarizza** entro il termine assegnato dall'O.d.V. nel verbale di primo accesso ispettivo

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°116.png

NOVITA' INTRODOLTA DAL D.LGS.81/08

Per le contravvenzioni che prevedono **solo l'arresto**, su richiesta dell'imputato, la pena detentiva può essere **commutata** nel pagamento dell'ammenda di 250€ per ogni giorno di detenzione (con min=2.000€ e max 12 mesi), a condizione che:

- siano state **eliminate le fonti di rischio** e le conseguenze dannose del reato, e che
- la violazione **non abbia causato un infortunio** con morte o lesioni gravi.

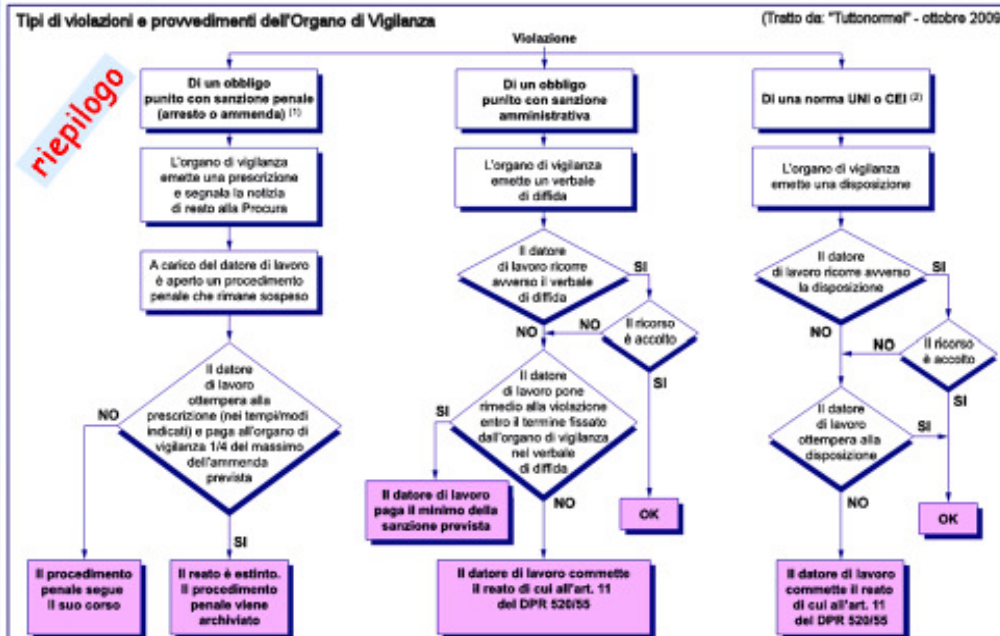
Se non si commettono ulteriori reati in materia di sicurezza del lavoro per un periodo di **tre anni** dal passaggio in giudicato della sentenza di sostituzione, il reato si **estingue**

NOVITA' INTRODOLTA DAL D.LGS.81/08

Potere di disposizione (art.302-bis)

L'O.d.V. impartisce **disposizioni esecutive** per la corretta adozione di norme tecniche e di buone prassi, se già volontariamente adottate dal datore di lavoro e da questi espressamente richiamate in sede ispettiva, salvo che il fatto non costituisca reato.

Contro tali disposizioni è ammesso **ricorso**, entro 30gg alla autorità gerarchicamente sovraordinata, che decide entro **15gg**. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso **si intende respinto**. Nel ricorso si può chiedere la **sospensione** dell'esecutività dei provvedimenti.



(1) rientrano le violazioni punite con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda e quelle punite con la sola ammenda.
 (2) Le non conformità alle norme CEI che violano un obbligo punito con sanzione penale o amministrativa rientrano negli altri

Definizione giuridica di:

RESPONSABILITA'

Per responsabilità si intendono le conseguenze che gravano su un soggetto, a seguito dell'**inadempimento** di un obbligo.

RESPONSABILITA' PENALE

E' QUELLA CHE GRAVA SU UN INDIVIDUO A SEGUITO DELLA COMMISSIONE DI UN **REATO**
(*un delitto o una contravvenzione*)

IL REATO COLPOSO

E' CARATTERIZZATO DALLA PREVEDIBILITA' E PREVENIBILITA' DELL'EVENTO, SECONDO REGOLE CAUTELARI, CRISTALLIZZATE NEL TEMPO

COLPA GENERICA

- *Negligenza, imprudenza, imperizia*

COLPA SPECIFICA

- *Inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline*

COOPERAZIONE COLPOSA

Art. 112 cod. pen.

Nel delitto colposo, quando l'evento è stato cagionato dalla cooperazione di più persone, ciascuna di queste soggiace alle pene stabilite per il delitto stesso

Elenco dei soggetti obbligati e sanzionati

- a) Datori di lavoro
- b) Dirigenti
- c) Preposti
- d) Lavoratori
- e) Lavoratori autonomi e componenti di impresa familiare
- f) Progettisti
- g) Fabbricanti, fornitori, noleggiatori
- h) Installatori
- i) Medici Competenti

Non esistono nel D.L. vo 81/08 obblighi sanzionati penalmente per i membri del S.P.P. e per il R.L.S.

Art. 298 - Principio di specialità

Quando uno stesso fatto è punito da una disposizione prevista dal **Titolo I** e da una o più disposizioni previste negli **altri titoli**, si applica la disposizione **speciale**.

Art. 299 - Esercizio di fatto di poteri direttivi

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

Principio di effettività

Nell'individuazione delle **responsabilità** connesse agli obblighi posti dalle norme in materia di sicurezza e salute del lavoro prevalgono le **funzioni in concreto esercitate** rispetto alla **qualifica formalmente** rivestita

CASI GIURISPRUDENZIALI

- Il caso "Ada Mora"
- Infortunio in palestra di scuola elementare

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°129.png

Assoluzione con formula piena da parte della Corte d'Appello di Milano della dirigente scolastica Ada Mora.

Motivazioni della sentenza che l'ha scagionata.

Il 16/12/2002 la D.S. Ada Mora era stata condannata in prima istanza dal giudice del Tribunale penale di Milano a trenta giorni di **reclusione** (commutabili in 1.140,00 euro di **multa**).

Era stata ritenuta responsabile di un incidente occorso ad un collaboratore scolastico.

- 1) **Ada Mora aveva ripetutamente segnalato** al Comune (tra gli innumerevoli interventi di manutenzione necessari richiesti) lo stato di degrado di alcune grate del pavimento di un corridoio, richiedendone la sistemazione.
- 2) **Un geometra del Comune aveva eseguito un sopralluogo ma nessun intervento a scopo cautelativo era stato effettuato**: neanche la recinzione con transenne degli spazi più a rischio.
- 3) **La direttrice, in via provvisoria, aveva provveduto a delimitare la zona con un nastro segnaletico e dei bidoni**. Le condizioni di quella parte della scuola erano note a tutto il personale della scuola, anche al personale ausiliario, allora dipendente comunale.
- 4) **Un bidello passava sopra la grata portando un vaso, la griglia cedeva, il commesso precipitava nei locali sottostanti riportando lesioni gravi.**

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°130.png

5) Gli ispettori dell'ASL effettuavano l'indagine sull'infortunio, e la D.S. riceveva la **pesante condanna** da parte del Tribunale di Milano, in quanto "non avrebbe fatto tutto il necessario per impedire l'incidente".

La sentenza della Corte d'Appello, **ribalta** invece il giudizio di I grado, affermando che *[n.d.r. sono liberamente estratte le parti salienti]*:

Il comportamento della direttrice scolastica rispetta gli obblighi della prevenzione degli infortuni sul lavoro. La notizia che la grata presentava deterioramenti da cui poteva derivare un danno, non veniva dalla Mora trascurato o non valutato correttamente.

Infatti la Mora provvedeva ad avvertire con solerzia il Comune, cui spettava attuare le tempestive verifiche tecniche e i lavori di salvaguardia e ripristino.

Inoltre, la direttrice didattica di iniziativa (nelle more dell'intervento di verifica e di ripristino da parte dell'impresa nominata dal Comune) predisponendo una schermatura della zona a rischio, isolandola con bidoni e strisce segnaletiche che impedivano sostanzialmente l'accesso al luogo (peraltro non di ordinario transito). La temporanea limitazione di accesso e la segnalazione di pericolo non venivano poi rafforzate, e quindi ritenute adeguate dagli incaricati al ripristino.

La Mora non è incorsa nel reato addebitato, avendo adempiuto agli oneri ed obblighi su di lei gravanti: pronto allertamento del Comune cui compete verificare e organizzare il ripristino, nonché immediata delimitazione del tratto impraticabile, donde l'assoluzione dal reato ascritto, per non aver commesso il fatto."

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°131.png

Questa sentenza costituisce senza dubbio un precedente di notevole importanza, in cui le responsabilità del dirigente scolastico si esauriscono qualora:

- 1) **segnali agli organi tecnici e amministrativi competenti** (l'ente locale proprietario degli edifici scolastici e i suoi uffici tecnici) lo stato di precarietà o di pericolosità di ambienti e strutture e
- 2) **provveda ad isolare, con i mezzi provvisori che ha a disposizione, la zona a rischio, segnalando il pericolo e impedendone l'accesso, in attesa degli interventi necessari da parte dei settori tecnici competenti.**

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°132.png

Casi giurisprudenziali

Sentenza sull'infortunio di un alunno di scuola elementare in una struttura scolastica

Cassazione Penale, Sez. IV - Sentenza n. 11360 del 31 marzo 2006 (ud. 10 novembre 2005)

Le norme di prevenzione degli infortuni sono istituite a tutela dei lavoratori dipendenti o ad esso equiparati ma

la violazione alle stesse costituisce colpa nel caso in cui, per inottemperanza alle stesse, si verifichi un infortunio anche a persone estranee ma che comunque vengano a trovarsi legittimamente nell'ambiente di lavoro.

Nel caso di lesioni e di omicidio colposi, infatti, il legame causale tra una violazione delle norme dirette a prevenire gli infortuni sul lavoro ed un evento dannoso non può ritenersi escluso quando il soggetto colpito da tale evento non sia un dipendente, o a questi equiparato, dell'impresa obbligata al rispetto di dette norme, essendo sufficiente che il fatto sia di per sé ricollegabile alla inosservanza delle norme stesse.

Viene pertanto ravvisata di conseguenza l'aggravante di cui agli artt. 589, comma secondo, e 590, comma terzo, del codice penale nonché il requisito della perseguibilità d'ufficio delle lesioni gravi e gravissime, ex art. 590 ultimo comma, anche nel caso di soggetto passivo estraneo all'attività e all'ambiente di lavoro, purché la presenza di tale soggetto nel luogo e nel momento dell'infortunio non abbia caratteri di anormalità, atipicità e di eccezionalità tanto da far ritenere interrotto il nesso causale

2012 - Corso di formazione sulla sicurezza per RLS

E. Lisanti - S.p.A. ILL. - ASL Matera

133

Casi giurisprudenziali

tra l'evento e la condotta inosservante e purché, ovviamente, la norma violata miri a prevenire incidenti come quello che in concreto si è verificato. All'interno della palestra di una scuola elementare, durante una lezione di educazione motoria alla quale erano interessati gli alunni della quinta classe, un alunno rimaneva ferito mentre, insieme con due compagni, spostava una porta di pallamano verso il fondo della palestra ove si trovava l'insegnante. Nel compiere tale operazione la porta si rovesciava e colpiva alla testa l'alunno il quale riportava un trauma cranico, con conseguente ricovero ospedaliero e prognosi riservata. Le lesioni riscontrate hanno avuto durata superiore a 40 giorni, con postumi permanenti consistenti in ipoacusia e cefalee periodiche.

Avviate le indagini, dirette ad individuare le cause dell'incidente ed eventuali responsabilità penali, i Carabinieri accertavano che la porta di pallamano che aveva colpito il giovane studente avrebbe dovuto essere fissata al pavimento mediante appositi bulloni filettati. I bulloni, tuttavia, erano stati da diverso tempo rimossi, tanto che da anni si spostavano le porte all'interno della palestra, secondo le necessità.

Gli spostamenti avvenivano secondo il giudizio di quanti utilizzavano le porte senza che alcuno avesse fornito, anche oralmente, disposizioni in merito. Si accertava, altresì, che la rimozione delle porte dai punti fissi di ancoraggio era stata conseguenza dell'allestimento nella palestra qualche anno prima di tre nuove pareti in roccia artificiale.

Essendo la palestra dell'edificio scolastico utilizzata dalla scuola elementare ma anche da una scuola media si procedeva per il reato di lesioni

2012 - Corso di formazione sulla sicurezza per RLS

E. Lisanti - S.p.A. ILL. - ASL Matera

134

Casi giurisprudenziali

colpose ai danni del piccolo alunno a carico sia del Direttore del Circolo didattico della scuola elementare che del Preside della scuola media, quali dirigenti scolastici, per colpa consistita in imprudenza, imperizia e negligenza nonché per inosservanza delle norme antinfortunistiche e, in particolare, degli artt. 2087 c.c. e 35, comma 2, del D. Lgs. n. 626/1994, non avendo gli stessi adottato misure tecniche ed organizzative dirette ad evitare la presenza di porte di pallamano non ancorate nelle proprie sedi all'interno della palestra durante le lezioni di educazione motoria in maniera tale da ridurre al minimo il rischio di rovesciamento connesso all'uso di tale attrezzatura e non avendo impedito che questa potesse essere utilizzata per operazioni o in condizioni non adatte, creando così i presupposti per il verificarsi dell'incidente a causa del quale il giovane alunno era rimasto ferito.

Veniva imputato, altresì, il sindaco del Comune, in qualità di proprietario dell'edificio scolastico avente specifica competenza in materia di fornitura di beni e servizi agli edifici scolastici e di custodia di questi, per colpa consistita in imprudenza per non aver verificato le condizioni di sicurezza della palestra dopo l'allestimento di pareti in roccia artificiale e per non aver fornito un giudizio preventivo sull'adeguatezza dei locali in conseguenza delle modifiche effettuate.

Il Tribunale dichiarava il non doversi procedere nei confronti dei tre imputati per difetto di querela non ritenendo applicabili ai fatti oggetto del procedimento le norme antinfortunistiche. In particolare il giudice di merito, richiamando nella sua sentenza il parere espresso dal Direttore dell'ISPESL, riteneva di non dover considerare la porta di pallamano una

2012 - Corso di formazione sulla sicurezza per RLS

E. Lisanti - S.p.A. ILL. - ASL Matera

135

Casi giurisprudenziali

«attrezzatura di lavoro» ai sensi dell'art. 34 del citato decreto legislativo, sostenendo altresì che gli studenti sono equiparati ai lavoratori allorché essi adoperino sostanze, attrezzature e impianti utilizzati comunemente nelle scuole professionali e sperimentali.

Contro la sentenza del Tribunale il Procuratore della Repubblica ricorreva in Cassazione.

Il Procuratore sosteneva che la palestra di un istituto scolastico deve considerarsi «luogo di lavoro» e che era quindi pienamente applicabile sia l'art. 35 del predetto decreto legislativo che l'art. 2087 del codice civile. La porta di pallamano, secondo lo stesso, doveva necessariamente considerarsi «attrezzatura di lavoro», ai sensi dell'art. 34 del decreto, trattandosi di strumento utilizzato nello svolgimento di attività lavorativa.

Pur essendo vero che lo studente non assumeva la qualifica di «lavoratore dipendente», è altresì vero però che tale qualifica veniva assunta dall'insegnante la quale doveva certo ritenersi, in rapporto al dirigente scolastico, lavoratore dipendente e dunque destinatario di tutte le garanzie dettate a tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, ivi comprese quelle relative alle attrezzature a disposizione del lavoratore. L'incidente secondo il ricorrente era avvenuto perciò per un comportamento colposo degli imputati ritenuti responsabili dell'accaduto.

La Corte di Cassazione ha ritenuto fondato il ricorso presentato dal Procuratore della Repubblica ed accogliendo la sua istanza ha annullata la sentenza impugnata disponendo il rinvio degli atti alla Corte di Appello per una sua nuova espressione.

2012 - Corso di formazione sulla sicurezza per RLS

E. Lisanti - S.p.A. ILL. - ASL Matera

136

La Corte di Cassazione ha posto in evidenza che non v'è alcun dubbio circa la qualificazione di «luogo di lavoro» della palestra scolastica, in quanto luogo ove si svolge l'attività lavorativa di insegnamento della disciplina di «educazione motoria», e che essa in conseguenza è soggetta alla normativa antinfortunistica dettata a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. L'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 626/94, invero, estende espressamente l'ambito di applicazione di detta normativa anche agli «istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado», sia pure «tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato». Con riferimento a tali ambienti, dunque, secondo la Cassazione, «devono ritenersi applicabili le disposizioni dettate dall'art. 35 del predetto decreto legislativo che impongono al datore di lavoro non solo di mettere a disposizione dei lavoratori attrezzature adeguate ed idonee ai fini della sicurezza e della salute (comma 1), ma anche di attuare le misure tecniche ed organizzative adeguate per ridurre al minimo i rischi connessi all'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori e per impedire che dette attrezzature possano essere utilizzate per operazioni e secondo condizioni per le quali non sono adatte (comma 2)».

La Corte di Cassazione ha posto in evidenza, inoltre, che non v'è neanche dubbio circa la qualificazione di «attrezzatura di lavoro» delle porte di palamano. L'art. 34 dello stesso decreto legislativo, invero, specifica che, ai fini della normativa antinfortunistica, per attrezzatura di lavoro deve intendersi ... qualsiasi macchina, apparecchio, utensile od impianto destinato ad essere usato durante il lavoro. Formula con la quale si è, evidentemente, inteso ricomprendere qualsiasi strumento utilizzato per lo

svolgimento dell'attività lavorativa, e dunque anche la porta di palamano che certamente è, quantomeno per il docente di educazione motoria, uno strumento» attraverso il quale egli svolge il proprio lavoro».

La suprema Corte ha quindi ritenuto esistente la violazione della norma, sopra già riprodotta, che impone al datore di lavoro da un lato di mettere a disposizione dei lavoratori attrezzature adeguate anche ai fini della sicurezza e della salute di chi le utilizza e dall'altro di porre in essere ogni possibile misura che fosse idonea a ridurre al minimo i rischi connessi all'uso di tali attrezzature e ad impedirne l'uso non corretto. Di conseguenza secondo la Sez IV, «nel caso di infortunio del quale, in tale contesto, dovesse rimanere vittima un lavoratore (come, ad esempio, l'insegnante di educazione motoria o l'addetto alla pulizia dei locali), eventuali addebiti di natura penale che dovessero essere rivolti al datore di lavoro non potrebbero che essere aggravati, nell'ipotesi di lesioni personali, nei termini specificati sub terzo comma dell'art. 590 c.p.».

In merito alla estensione poi dell'applicazione delle norme di prevenzione infortuni oltre che ai dipendenti anche a terzi estranei al rapporto di lavoro la Corte di Cassazione si è espressa nel senso affermativo «Se è vero, infatti, che l'alunno non può, evidentemente, essere ritenuto, con riferimento ai fatti oggetto del processo, lavoratore dipendente, e che a questo egli non può essere equiparato, nei termini previsti dagli artt. 2, c. 1 sub a) del D. Lgs. n. 626/1994 e 1, c. 2 del D.M. n. 382/1998 del Ministero della P.I., che una tale equiparazione stabiliscono solo nei riguardi di studenti il cui insegnamento preveda la frequenza e l'utilizzo di laboratori, macchine, apparecchi e attrezzature di lavoro in genere, agenti

chimici, fisici e biologici, e che dunque adoperino, in concreto, le medesime attrezzature ed impianti normalmente utilizzati dai lavoratori sul posto di lavoro, condizione che non può certo attribuirsi all'alunno infortunato, è tuttavia altrettanto vero che ciò non basta per escludere costui dalle garanzie dettate dalla citata normativa. Egli, infatti, pur estraneo a qualsiasi rapporto di lavoro, era tuttavia legittimamente presente nella palestra per partecipare alla lezione di educazione motoria, nel corso della quale ha patito l'incidente dal quale ha riportato lesioni, di guisa che, ove l'incidente dovesse ricondursi alla mancata osservanza, da parte del datore di lavoro e di chiunque altro abbia colposamente cooperato nella produzione dell'evento, delle norme per la prevenzione degli infortuni, eventuali responsabilità penali non potrebbero che ritenersi aggravate ai sensi della predetta normativa.

«In realtà - aggiunge ancora la Corte di Cassazione - l'art. 590 terzo comma, c.p. fa generico riferimento a fatti commessi con violazione delle norme ... per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, senza limitarne l'applicazione ai soggetti che rivestano la qualifica di lavoratori dipendenti. Tale norma non è per nulla collegata alla qualità del soggetto che riporta le lesioni, bensì all'esposizione a rischio di quanti, dipendenti o no, si trovino legittimamente a frequentare un luogo ove si svolge attività lavorativa».

La Corte di Cassazione ha tenuto altresì a precisare che in più occasioni ha «avuto modo di affermare che, in tema di lesioni e di omicidio colposi, perchè possa ravvisarsi l'ipotesi del fatto commesso con violazione delle norme antinfortunistiche, è sufficiente che sussista legame causale tra la violazione e l'evento dannoso, legame che non può ritenersi escluso quando

il soggetto non sia un dipendente (o equiparato) dell'impresa obbligata al rispetto di dette norme, ma ricorre tutte le volte che il fatto sia ricollegabile alla inosservanza delle norme stesse secondo i principi dettati dagli artt. 40 e 41 cod. pen. Ne consegue che **deve ravvisarsi l'aggravante di cui agli artt. 589, secondo comma, e 590, terzo comma, cod. pen., nonché il requisito della perseguibilità d'ufficio delle lesioni gravi e gravissime, ex art. 590, ult. comma, anche nel caso di soggetto passivo estraneo all'attività e all'ambiente di lavoro, purché la presenza di tale soggetto nel luogo e nel momento dell'infortunio non abbia tali caratteri di anormalità, atipicità ed eccezionalità da far ritenere interrotto il nesso eziologico tra l'evento e la condotta inosservante e purché, ovviamente, la norma violata miri a prevenire incidenti come quello in effetti verificatosi (Cass. n. 6025/89). Pertanto la fattispecie delittuosa contestata agli imputati deve ritenersi aggravata ai sensi del terzo comma dell'art. 590 c.p., e dunque perseguibile anche in assenza di querela, secondo quanto prevede l'ultimo comma dello stesso articolo».**

RUOLI DEI PRINCIPALI ATTORI DELLA PREVENZIONE

GLI ATTORI

1. Datore di lavoro
2. Dirigenti, Preposti, Lavoratori
3. Servizio di Prevenzione e Protezione (e R.SPP)
4. Medico Competente
5. **Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza RLS**
6. Squadre antincendio, primo soccorso, emergenza
7. Progettisti, fornitori, fabbricanti, installatori, lavoratori autonomi e Ditte esterne

- **Informativo** : 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
- **Formativo** : 1 - 2 - 5 - 6
- **Di consulenza** : 3 - 4
- **Propositivo** : 2 - 5 - 6
- **Consultivo** : 5
- **Di controllo** : 1 - 2 - 5
- **Di denuncia** : 5

ELENCO DEI RUOLI

D.Lgs. 81/08

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Deve disporre di

- Adeguata formazione e tempo, mezzi e strumenti idonei per ricoprire il suo ruolo

Deve ricevere informazioni

- su rischi, infortuni, malattie professionali, ambiente, misure di prevenzione etc.
- sulla sorveglianza sanitaria (risultati collettivi anonimi)
- su atti prodotti dall'organo di vigilanza (verbali, pareri, autorizzazioni, relazioni)

Deve essere consultato e coinvolto nella

- Valutazione dei rischi e fasi successive
- Designazione addetti prevenzione e lavoratori addetti a compiti specifici (antincendio, emergenze, primo soccorso)
- Organizzazione e formazione dei lavoratori con compiti specifici
- Valutazione temi della riunione periodica di prevenzione

Di sua iniziativa può

- Accedere ai luoghi di lavoro, promuovere misure idonee, Fare proposte
- Avvertire il responsabile e far ricorso (o osservazioni) all'Organo di Vigilanza
- Richiedere la riunione di prevenzione nelle aziende con <16 addetti

Obblighi del RLS

DEVE mantenere il segreto d'ufficio.

Per la tutela verso il Datore di Lavoro e l'azienda e gli altri lavoratori, l' RLS deve cioè rispettare il segreto e la privacy riguardo ai dati cui ha accesso o che sono in proprio possesso

(ad es. in merito ai dati infortunistici, alle sanzioni ricevute da componenti dell'azienda o ai procedimenti in corso, a tutti i dati legati ai processi produttivi, alle attività, alle materie prime, macchine, impianti ed attrezzature utilizzate ed ogni altra informazione che possa ledere il segreto industriale).

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

E' eletto dai lavoratori al loro interno
(in aziende fino a 15 dipendenti)

oppure

E' designato all'interno delle rappresentanze sindacali, se presenti (RSU)
(in aziende con più di 15 dipendenti)

Il numero, le modalità di elezione, i permessi retribuiti, la formazione e gli strumenti per lo svolgimento delle funzioni sono stabiliti nella contrattazione collettiva

- Numero degli RLS:**
- 1 RLS fino a 200 dipendenti
 - 3 RLS da 200 a 1000 dipendenti
 - 6 RLS oltre 1000 dipendenti

Art.50 - Attribuzioni del R.L.S.

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:
 - a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
 - b) e' consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unita' produttiva;
 - c) e' consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attivita' di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
 - d) e' consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
 - e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonche' quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- ...continua

00HZC.FI

145

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°145.png

Art.50 - Attribuzioni del R.L.S.

- ...continua
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
 - h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrita' fisica dei lavoratori;
 - i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorita' competenti, dalle quali e', di norma, sentito;
 - l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
 - m) fa proposte in merito alla attivita' di prevenzione;
 - n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attivita';
 - o) puo' fare ricorso alle autorita' competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
- ...continua

00HZC.FI

146

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°146.png

Art.50 - Attribuzioni del R.L.S.

- ...continua
2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonche' dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facolta' riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non puo' subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attivita' e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
 3. Le modalita' per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
 4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).
- ...continua

00HZC.FI

147

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°147.png

Art.50 - Attribuzioni del R.L.S.

- ...continua
5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.
 6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e' tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonche' al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.
 7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **e' incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.**

00HZC.FI

148

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°148.png

Art. 35 - Riunione periodica

- 1. Nelle aziende e nelle **unità produttive che occupano più di 15 lavoratori**, il D.L., direttamente o tramite il S.P.P., indice **almeno una volta all'anno** una riunione cui partecipano:
 - a) il D.L. o un suo rappresentante;
 - b) il R.S.P.P.;
 - c) il M.C., ove nominato;
 - d) il R.L.S.
- 2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:
 - a) il 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 dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

(Sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.600)
- ... continua

Osh-ZC 7

Art. 35 - Riunione periodica

- ... continua
- 3. Nel corso della riunione possono essere individuati:
 - a) codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
 - b) obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.
- 4. La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Nelle ipotesi di cui al presente articolo, nelle **unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del R.L.S.** chiedere la convocazione di un'apposita riunione.

(Ammenda da 2.000 a 4.000 euro per il datore di lavoro - dirigente)
- 5. Della riunione **deve essere redatto un verbale** che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

(Sanzione amm.va da 500 a 1.800 euro per il datore di lavoro - dirigente)

Osh-ZC 7

Art. 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

...continua

10. Il R.L.S. ha diritto ad una **formazione particolare** in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli **adeguate competenze** sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
(Arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200€ il D.L. - dirigente)

11. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del R.L.S. sono stabiliti in sede di **C.C.N.**, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: a) principi giuridici comunitari e nazionali; b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; d) definizione e individuazione dei fattori di rischio; e) valutazione dei rischi; f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; h) nozioni di tecnica della comunicazione. La **durata minima** dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con **verifica di apprendimento**. La C.C.N. disciplina le modalità dell'obbligo di **aggiornamento periodico**, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

...continua

Osh-ZC 7

1 - Richiesta utilizzo permessi ai sensi art 50 DLgs 81/2008	22 - Richiesta del R.L.S. di consultazione in merito alla nomina degli addetti al servizio di prevenzione, primo soccorso, prevenzione incendi, evacuazione dei luoghi di lavoro
2 - Richiesta di partecipare al corso di formazione per R.L.S.	23 - Richiesta di parere all'Organismo Paritetico su Controversia
3 - Richiesta di aggiornamento formativo per RLS	34 - Richiesta del RLS di lasciare libere da ingombri le vie e le uscite di emergenza
3 bis - Programmi di informazione e formazione	25 - Richiesta informazioni ditte di appalto
4 - Richiesta di rimborso spese per adempiere ai corsi di formazione e aggiornamento per gli RLS	26 - Richiesta del RLS di consultazione sulle misure di prevenzione e sul lavoro programmazione
5 - Richiesta della disponibilità dei mezzi necessari per l'esercizio dell'attività di Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori	27 - Richiesta di documentazione sulle macchine e/o attrezzature
6 - Richiesta di visita congiunta agli ambienti di lavoro da parte del RLS	28 - Richiesta di documentazione su sostanze e preparati pericolosi da parte del R.L.S.
7 - Sollecito visita ambienti di lavoro da parte del medico competente	29 - Richiesta copia del campionamento ambientale effettuato
8 - Richiesta di visita medica straordinaria	30 - Segnalazione e coinvolgimento R.S.U./R.S.A.
9 - Richiesta di rimborso spese sostenute per la visita presso il Medico Competente e retribuzione delle ore extra	31 - Mancata consultazione preventiva sui criteri di valutazione dei rischi
10 - Richiesta copia del certificato di idoneità lavorativa e informativa	32 - Consultazione del RLS in ordine alla valutazione dei rischi
11 - Ricorso avverso il giudizio di idoneità/idoneità espressa dal Medico Competente	33 - Richiesta del R.L.S. di copia del documento di valutazione dei rischi
12 - Richiesta di documentazione sanitaria	34 - Rinnovo richiesta del R.L.S. di copia del documento di valutazione dei rischi
12a - Richiesta cartella sanitaria Alla fine del rapporto di lavoro	35 - Richiesta copia del DVR
12b - Richiesta consegna cartella sanitaria - Utilizzabile dal funzionario Sindacale	36 - Richiesta dati relativi all'esposizione a vibrazioni
13 - Richiesta di cartella sanitaria e di rischio	37 - Richiesta copia del documento di valutazione del rischio vibrazioni
14 - Richiesta di nuova cartella sanitaria e di rischio per carenza di informazione	38 - Richiesta dati relativi all'esposizione a rumore
15 - Richiesta di informazioni sul programma di sorveglianza sanitaria	39 - Richiesta copia del documento di valutazione del rischio rumore
16 - Richiesta di informazione sugli accertamenti sanitari anonimi collettivi	40 - Richiesta dati relativi al rischio chimico
17 - Richiesta di visione registro infortuni	41 - Richiesta copia del documento di valutazione del rischio chimico
18 - Richiesta di informazione sugli infortuni	42 - Richiesta convocazione riunione periodica
19 - Richiesta di intervento dell'Organo di Vigilanza	43 - Stress lavoro correlato - Richiesta convocazione riunione periodica
20 - Richiesta di chiarimento su responsabilità e competenze per la prevenzione e protezione nell'ambito dell'impresa	44 - Richiesta di copia del verbale della riunione periodica
21 - Richiesta di incontro sulla formazione dei lavoratori da parte del RLS.	

Organismi paritetici

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

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

dal D.Lgs. 81/08

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°153.png

Organismi paritetici

- Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, **sono la prima istanza di riferimento in merito a controversie** sorte sull'applicazione dei diritti di **rappresentanza, informazione e formazione**, previsti dalle norme vigenti.
- Possono **supportare le imprese** nell'individuazione di **soluzioni tecniche e organizzative** dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- **Svolgono o promuovono attività di formazione**, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali ..., e dei fondi ..., nonché, su richiesta delle imprese, **rilasciano una attestazione** dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

dal D.Lgs. 81/08

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°154.png

Organismi paritetici

- Ai fini della formazione, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti.
- **Sono fatti salvi**, nella costituzione degli organismi paritetici, gli **organismi bilaterali** o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.
- Se dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, **possono effettuare sopralluoghi** atti a supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative per la salute e sicurezza.
- Trasmettono al 'Comitato regionale di coordinamento' **una relazione annuale** sull'attività svolta.
- **Comunicano alle aziende** del territorio interessate, **i nominativi dei RLST**. Analoga comunicazione effettuano nei riguardi degli organi di vigilanza territorialmente competenti.
- **Comunicano all'INAIL** i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o **i nominativi dei RLST**.

dal D.Lgs. 81/08

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°155.png

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007

(stralcio)

CAPO VII - TUTELA DELLA SALUTE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

nella scuola

ART.72 - FINALITÀ

1. Al fine di assicurare compiuta attuazione a forme di partecipazione e di collaborazione dei soggetti interessati al sistema di prevenzione e di sicurezza dell'ambiente di lavoro, previste dal D.lgs.626/94 come modificato dal D.lgs.242/96, le parti convengono sulla necessità di realizzare l'intero sistema di prevenzione all'interno delle istituzioni scolastiche sulla base dei criteri e delle modalità previste dai successivi articoli del presente capo, in coerenza con le norme legislative di riferimento e con quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale quadro del 10 luglio 1996 in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nel comparto pubblico.

ART.73 - IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in tutte le unità scolastiche previste dal D.M. n.382/98, è eletto nei modi previsti dal succitato Accordo quadro 10-7-1996 e dall'art.58 del CCNI 31.08.99. Qualora non possa essere individuato, la RSU designa altro soggetto disponibile tra i lavoratori della scuola. Ove successivi Accordi quadro modificassero in tutto o in parte la normativa contrattuale anzidetta, questa dovrà ritenersi recepita previo confronto con le OO.SS del comparto scuola.
2. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta negli artt. 18 e 19 del D.lgs.626/94, le parti a solo titolo esemplificativo concordano sulle seguenti indicazioni:
 - a. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha **diritto di accesso** ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge; egli **segnala preventivamente al dirigente scolastico le visite** che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite **possono svolgersi congiuntamente con il responsabile** del servizio di prevenzione o un **addetto** da questi incaricato;
 - b. laddove il D.lgs.626/94 prevede l'obbligo da parte del dirigente scolastico di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività;

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°156.png

- a. pertanto il dirigente scolastico **consulta** il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; in occasione della consultazione il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha **facoltà di formulare proposte e opinioni** sulle tematiche oggetto di consultazione; la consultazione deve essere **verbalizzata** e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Inoltre il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è **consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione scolastica**; è altresì **consultato in merito all'organizzazione della formazione** di cui all'art.22, comma 5 del D.lgs.626/94. Gli esiti delle attività di consultazione di cui sopra sono riportati in apposito **verbale** sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- b. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione** relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali; **riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza**;
- c. il dirigente scolastico su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta; il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fare delle informazioni e documentazione ricevute un **uso strettamente connesso alla sua funzione**;
- d. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla **formazione specifica** prevista all'art.19, comma 1, lett.G) del D.lgs.n.626 citato e del relativo **Accordoquadro**. La formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve prevedere un programma base di minimo 32 ore; i contenuti della formazione sono quelli previsti dal D.lgs.626/94, e dal Decreto Ministro del Lavoro del 16/1/1997; in sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;
- e. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **non può subire pregiudizio alcuno** a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le **tutele** previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°157.png

- f. per l'espletamento dei compiti di cui all'art.19 del D.lgs.626/94, i rappresentanti per la sicurezza **oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali**, utilizzano appositi **permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue** per ogni rappresentante; per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art.19 del D.lgs.626/94, **il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro**.

ART.74 - ORGANISMI PARITETICI TERRITORIALI

- Alle delegazioni trattanti a livello scolastico regionale, sono affidati i compiti e i ruoli dell'organismo paritetico di cui all'art. 20 del D.lgs.626/94.
- Tale organismo ha compiti di orientamento e promozione delle iniziative formative e informative nei confronti dei prestatori d'opera subordinati, degli altri soggetti ad essi equiparati e dei loro rappresentanti, di orientamento degli standard di qualità di tutto il processo formativo, di raccordo con i soggetti istituzionali di livello territoriale operanti in materia di salute e sicurezza per favorire la realizzazione di dette finalità. Inoltre, tali organismi assumono la funzione di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti legislative e contrattuali non escludendo la via giurisdizionale.

ART.75 - OSSERVATORIO NAZIONALE PARITETICO DELLA SICUREZZA

- Al fine di stabilizzare i rapporti partecipativi in materia di igiene e sicurezza l'Osservatorio Nazionale Paritetico ha il compito di **monitorare lo stato di applicazione della normativa**, di **coordinare** l'azione dei comitati paritetici territoriali, di **avanzare proposte** agli organi competenti in merito alla normativa e alle sue applicazioni, di **fare da raccordo** con i soggetti istituzionali a livello nazionale operanti in materia di salute e sicurezza.

ART.76 - NORME DI RINVIO

- Per quanto non previsto dal presente capo si fa esplicito riferimento al D.lgs.626/94, al D.lgs.242/96, al D.M.292/96, al D.M.382/98, al CCNQ del 7 maggio 1996 e alla legislazione in materia di igiene e sicurezza.

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°158.png

**Contratto Collettivo Quadro
per la "Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza"**

(in GIU 30 luglio 1996, n. 177)

**PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
5 giugno 1996.**

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione - ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 - del testo del contratto collettivo quadro in merito agli aspetti applicativi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, riguardanti il "rappresentante per la sicurezza", concordato il 7 maggio 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, USPII e UNIONQUADRI.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante "Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421";

Visto

Visto

Visti

Vista

Vista

Visto

Visto

Vista

Vista

Considerato

Vista

Visto

A nome del Governo;

Autorizza:

ai sensi

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°159.png

PARTE PRIMA I. Il rappresentante per la sicurezza.

L'art. 18 del decreto legislativo n. 626/94, il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale in tutte le amministrazioni o unità lavorative è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza, è dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto unico per tutti i lavoratori e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi.

A partire dal perfezionamento del presente accordo, in tutte le amministrazioni o unità lavorative saranno promosse dalle stesse e dalle organizzazioni sindacali le iniziative con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

II. Amministrazioni o unità lavorative fino a quindici dipendenti.

Le parti concordano che per le amministrazioni o unità lavorative aventi fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza sia eletto dai lavoratori **al loro interno**.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Questi si identifica nel dirigente al quale spettano i poteri di gestione nonché nel funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale.

Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori - non in prova con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato - che prestano la propria attività nelle amministrazioni o unità lavorative.

La durata dell'incarico è di tre anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, appositi **permessi retribuiti** pari a 12 ore annue nelle amministrazioni o unità lavorative che occupano fino a 6 dipendenti nonché pari a 30 ore annue nelle amministrazioni o unità lavorative che occupano da 7 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'articolo 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°160.png

III. Amministrazioni o unita' lavorative con piu' di quindici dipendenti.**Amministrazioni o unita' lavorative da 16 a 200 dipendenti:**

nelle amministrazioni o unita' lavorative che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua nell'ambito delle rappresentanze sindacali.

Amministrazioni o unita' lavorative da 201 a 1000 dipendenti:

nelle amministrazioni o unita' lavorative che occupano da 201 a 1000 dipendenti, i rappresentanti per la sicurezza sono 3 nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti.

Amministrazioni o unita' lavorative con piu' di 1000 dipendenti:

nelle amministrazioni o unita' lavorative che occupano piu' di 1000 dipendenti il numero dei rappresentanti per la sicurezza e' pari a 6.

I rappresentanti per la sicurezza sono eletti o designati nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti.

IV. Permessi retribuiti orari.

Nelle amministrazioni o unita' lavorative che occupano piu' di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo n. 626/94, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi gia' previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attivita' e' considerata tempo di lavoro.

V. Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza.

a) All'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU.

La procedura di elezione e' quella applicata per le elezioni delle RSU.

b) Nei casi in cui sia gia' costituita la RSU, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue:

entro trenta giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza e/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno;

tale designazione verra' ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori; nel caso di diversa indicazione da parte dell'assemblea, si procedera' a una nuova designazione sempre all'interno della R.S.U.;

nel caso di dimissioni della RSU, il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre sessanta giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

c) Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita - e fino a tale evento - e nelle amministrazioni o nelle unita' lavorative operino esclusivamente le RSA costituite ai sensi del vigente art. 19 della legge n. 300/70 il/i rappresentante/i per la sicurezza e/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le amministrazioni o unita' lavorative con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

d) Nelle amministrazioni o unita' lavorative in cui vi sia compresenza di RSU e RSA la individuazione del rappresentante per la sicurezza avviene per tramite di una elezione con liste separate e concorrenti, a suffragio universale ed a scrutinio segreto.

L'elettorato passivo e' riservato ai componenti della RSU e delle RSA.

e) In assenza di rappresentanze sindacali, il rappresentante per la sicurezza e' eletto dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle amministrazioni con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del decreto legislativo n. 626/94, permessi retribuiti pari a 40 ore.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato al datore di lavoro.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per un triennio.

VI. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza.

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale e' contenuta all'art. 19 del decreto legislativo n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

VII. Accesso ai luoghi di lavoro.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sara' esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

VIII. Modalita' di consultazione.

Laddove il decreto legislativo n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettivita' e tempestivita'.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione ha facolta' di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del decreto legislativo n. 626/94, nelle realta' in cui non sia stata ancora individuata la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali costituite ai sensi del vigente art.19 della legge n. 300/70.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda puo' designare uno o piu' soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626/94.

IX. Informazioni e documentazione aziendale.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso le amministrazioni o unita' lavorative ai sensi dell'art. 4, comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge e da eventuali accordi.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unita' produttiva per gli aspetti relativi all'igiene, alla salute, ed alla sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, e' tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione in conformita' a quanto previsto dall'art. 9, comma 3, del decreto legislativo n. 626/94.

X. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lettera g), del decreto legislativo n. 626/94, anche avendo riguardo alle indicazioni contenute nella circolare della Funzione pubblica del 24 aprile 1995, n. 14, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 135 del 12 giugno 1995.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgera' mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli gia' previsti per la loro attivita'.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle amministrazioni o unita' lavorative con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgera' in due moduli; tale programma deve comprendere:

conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;

conoscenze generali sui rischi dell'attivita' e sulle relative misure di prevenzione e protezione;

metodologie sulla valutazione del rischio;

metodologie minime delle comunicazioni.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

XI. Riunioni periodiche.

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo n. 626/94, le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza puo' richiedere la convocazione di una riunione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione nelle amministrazioni o unita' lavorative.

Della riunione viene redatto verbale.

XII. Strumenti per l'espletamento delle funzioni.

In conformita' a quanto previsto al punto 4 dell'art. 18 del decreto legislativo n. 626/94, il rappresentante alla sicurezza puo' essere autorizzato all'utilizzo di strumenti di disponibilita' della struttura.

In tali strumenti rientrano in particolare l'utilizzo del locale a disposizione della rappresentanza sindacale, la consultazione delle pubblicazioni nella specifica materia.

XIII. Contrattazione di comparto.

E' rimessa alla contrattazione di comparto, da avviare entro novanta giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo, in particolare la possibilita' di:

individuare, in relazione a peculiari specificita', diverse modalita' di rappresentanza tra piu' amministrazioni dello stesso comparto o tra piu' uffici della stessa amministrazione, nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, del decreto legislativo n. 626/94;

definire in relazione alla individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e/o protezione dai rischi connessi all'attivita' di lavoro, un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dall'art. 18, d'anzì citato che sara' ricompreso nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti;

evitare la sovrapposizione tra i componenti delle RSU ed i rappresentanti per la sicurezza nelle unita' lavorative che occupano da 201 a 300 dipendenti, individuando due rappresentanti per la sicurezza tra i componenti la RSU ed aggiungendo a questi un ulteriore rappresentante per la sicurezza;

individuare ulteriori contenuti specifici della formazione con riferimento a specificita' dei propri comparti.

In ogni caso, in sede di contrattazione di comparto o decentrata le parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti - in base al presente accordo - ai rappresentanti per la sicurezza, fino a concorrenza delle ore di permesso riconosciute per lo stesso titolo.

PARTE SECONDA**Organismi paritetici.**

I. La contrattazione di comparto, da avviare entro novanta giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo, determinera' le modalita' operative per la costituzione degli organismi paritetici di cui all'art. 20 del decreto legislativo n. 626/94, su base territoriale, secondo la struttura del comparto, assegnando le funzioni ivi previste.

In ogni caso, la funzione di prima istanza di riferimento conciliativo in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, non esclude il ricorso alla via giurisdizionale.

II. Fino a che non interviene la predetta disciplina, gli organismi paritetici previsti dai contratti di comparto svolgeranno anche le funzioni di cui all' art. 20 del decreto legislativo n. 626/94.

A tale scopo gli organismi predetti si raccorderanno, in base al territorio di competenza, con i soggetti istituzionali di livello regionale o provinciale, operanti in materia di salute e sicurezza per favorire la realizzazione delle finalita' an-

zidette. Anche per tali organismi, la funzione di prima istanza di riferimento conciliativo in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, non esclude il ricorso alla via giurisdizionale.

Dichiarazione congiunta Nel sottoscrivere l'ipotesi di accordo per un contratto quadro sulle materie rimesse alla contrattazione collettiva dal decreto legislativo n. 626/94 le parti auspicano una sollecita applicazione del decreto legislativo in tutte le pubbliche amministrazioni. A tal fine, in parallelo alle iniziative gia' programmate dalle confederazioni e dalle organizzazioni sindacali di categoria, le parti ritengono opportuna da parte delle singole amministrazioni un'adeguata campagna di informazione sui contenuti del decreto legislativo, nei confronti dei responsabili delle articolazioni organizzative e, in generale di tutti i lavoratori interessati.

Dichiarazione CGIL Cisl Uil CGIL Cisl Uil. evidenziano come eventuali norme correttive al decreto legislativo n. 626/94, che rimandino ad ulteriori decreti ministeriali l'individuazione di particolari esigenze connesse ai servizi espletati, non sospendono comunque l'applicazione del decreto legislativo n. 626/94 e pertanto ribadiscono l'immediata applicabilita' in tutte le pubbliche amministrazioni del presente accordo.

Sottolineano inoltre che questo non prelude la possibilita' di una sua rimodulazione, appropriata alle specifiche realta' delle diverse amministrazioni.

Dichiarazione a verbale CONFASAL accordo quadro decreto legislativo n. 626/94 L'accordo quadro sul decreto legislativo n. 626 del 19 settembre 1994 viene firmato condividendo l'impostazione generale ma con le seguenti riserve, espresse ampiamente nel corso della lunga trattativa e non recepite dall'ARAN nonostante chiare indicazioni della normativa di riferimento:

- il numero dei rappresentanti per la sicurezza indicato nell'accordo e' pari al minimo indicato dal decreto legislativo n. 626/94 spesso insufficiente a garantire l'adempimento delle attribuzioni;
- il tempo di lavoro retribuito per lo svolgimento dell'incarico di R.S.L. e' estremamente restrittivo in riferimento alle attribuzioni di cui al punto 1, lettere a), e), f), h), m), n), o), dell'art. 19 del decreto legislativo n. 626/94 e quindi in contrasto con il punto 2 dello stesso articolo che dispone che "il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione ..".

Circolare n° 40 del 16/06/2000

Oggetto: Partecipazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza alla gestione della sicurezza.

Sono pervenute numerose **segnalazioni** da parte di RLS che denunciano **difficoltà ed ostacoli** frapposti dai datori di lavoro in relazione alla possibilità di disporre del documento di valutazione del rischio, sulla base di interpretazioni discordi del dettato dell'art.19 comma 5 del DLGS 626/94.

La direttiva quadro CEE 89/391, - pur mantenendo in capo al D.L. l'obbligo di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori - ha, altresì, previsto la **consultazione obbligatoria** dei lavoratori stessi o dei loro rappresentanti e, parallelamente, il loro **diritto a partecipare** alla soluzione delle problematiche riguardanti la sicurezza nei luoghi di lavoro.

In conformità a tali disposizioni, il legislatore italiano ha disciplinato la figura del **RLS** quale soggetto che partecipa al processo di gestione della sicurezza del luogo di lavoro attraverso la forma della **consultazione** da parte del D.L.; tale consultazione deve avvenire, **sia preventivamente**, nella procedura di valutazione del rischio, **sia successivamente**, nella verifica della sufficienza ed efficacia delle misure di prevenzione e protezione poste in atto.

... continua

... continua

La legge citata ha disposto in favore del RLS, tra l'altro, il **diritto di accesso** ai luoghi di lavoro, il **diritto a ricevere** anche le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione e la **facoltà di ricorrere agli organi di vigilanza** qualora non ritenga idonee le misure di prevenzione e di protezione adottate. Il RLS è poi compreso fra i soggetti attori della **riunione periodica** dedicata alla valutazione della situazione di sicurezza aziendale mediante l'esame del documento di valutazione dei rischi.

Il legislatore ha demandato alla volontà delle parti la **individuazione delle modalità** per l'esercizio delle funzioni del RLS ed ha disciplinato direttamente, senza operare rinvii alla contrattazione collettiva, la fruizione del DVR, stabilendo in favore dello stesso RLS, il diritto di accesso senza subordinarlo all'intervento della contrattazione collettiva. Ciò non esclude, evidentemente, la possibilità di una regolamentazione contrattuale del diritto di accesso, che ne definisca in modo più puntuale le modalità anche in relazione alla specificità dei singoli settori.

In ogni caso, è interesse e dovere del datore di lavoro agevolare comunque l'esercizio di tale funzione, senza irragionevoli limitazioni di spazio o di tempo, fornendo luoghi idonei e concordando orari di consultazione.

Tenuto poi conto della circostanza che, il RLS ha diritto di ricevere tutte le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi, si ritiene che la consegna del DVR - ove obiettive esigenze tecniche, organizzative, di sicurezza o particolari oneri di riproduzione, non la rendano praticabile - costituisca la migliore espressione del principio di collaborazione fra le parti, cui è impostato il nuovo sistema di gestione della sicurezza sul lavoro.

Non appare superfluo, infine, ricordare che, **nel caso di consegna di copia** del documento, il RLS è comunque **tenuto al segreto** in ordine ai processi lavorativi dell'azienda.

Sentenza del 13/03/1986 - Cassazione penale, sez. I

Massima:

Il provvedimento del pretore che reprime il comportamento antisindacale del datore di lavoro e' dato per "ragioni di giustizia" e la sua violazione integra il reato di inosservanza dei provvedimenti dell'autorita'.

Riferimenti normativi :
Codice penale art. 650.
L. 20 maggio 1970 n. 300 art. 28

Sentenza del 25/11/1977 - Cassazione penale, sez. III

Massima:

La "ratio" dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori che, punendo il datore di lavoro che non ottemperi al decreto del pretore che ordini la cessazione della condotta antisindacale, richiama la sanzione dell'art. 650 c.p. deve essere individuata nell'intento di sprivatizzare i rapporti di lavoro, attribuendo ad essi una dimensione pubblicistica. E siccome l'art. 650 appresta tutela ai provvedimenti dati per ragioni di giustizia, di sicurezza, di ordine pubblico o d'igiene, e il legislatore ha voluto inquadrare il decreto pretorile in una di tali categorie, il provvedimento del pretore deve intendersi come una attivita' di giustizia che richiede un'immediata esecuzione, e soprattutto come una attivita' di interesse pubblico, rispetto alla quale cede l'interesse del singolo o dei gruppi che a tale procedura abbiano fatto ricorso. Da cio' deriva la indisponibilita' del rapporto di obbligo che il provvedimento crea nei confronti dei singoli soggetti. (Fattispecie in cui la Suprema Corte ha censurato la decisione del tribunale che, in sede d'appello, ha ritenuto che l'accordo intercorso tra le parti rendesse praticamente inefficace il provvedimento pretorile nella parte relativa alle retribuzioni non corrisposte).

Riferimenti normativi :
Codice penale art. 650.
L. 20 maggio 1970 n. 300 art. 28

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

DESTINATARI DEGLI OBBLIGHI E NUOVE FIGURE INTERESSATE DALLA "DIRETTIVA CANTIERI"



GLI INFORTUNI NELLA SCUOLA

I DELITTI PREVISTI DAL CODICE PENALE

- *Omicidio colposo (Art. 589 c.p.)*
- *Lesioni colpose (Art. 590 c.p.)*

LESIONI GRAVI E GRAVISSIME

LESIONE GRAVE:

1. se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
2. se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;

LESIONE GRAVISSIMA:

1. se dal fatto deriva una malattia certamente o probabilmente insanabile;
2. la perdita di un senso;
3. la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
4. la deformazione o lo sfregio permanente del viso.

N.B.: Non occorre la querela, in caso di lesioni colpose gravi e gravissime (comprese le malattie professionali) commesse con violazione di norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro

Differenza tra reclusione e arresto

La reclusione è la pena detentiva prevista per i reati più gravi, ovvero i delitti, e può andare da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 24 anni. A differenza di quest'ultima l'arresto è la pena detentiva prevista per le contravvenzioni, cioè per i reati meno gravi, che infatti consistono nella temporanea privazione della libertà da 5 giorni a 3 anni.

La reclusione

- E' una pena detentiva temporanea prevista dall'art. 23 del c.p. per i delitti, cioè per i reati di particolare gravità, per un periodo che può andare da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 24 anni. In alcuni casi molto gravi il periodo di reclusione può essere aumentato fino a 30 anni, come ad esempio in caso di sequestro di persona a scopo di estorsione o di terrorismo, oppure in caso di circostanze aggravanti o di cumulo materiale delle pene irrogate per più violazioni.
- Consiste nella limitazione della libertà personale del trasgressore, che viene infatti recluso all'interno di apposite strutture detentive, come le carceri, o in altri istituti con regime di detenzione.
- Per la reclusione è previsto l'obbligo del lavoro e l'isolamento notturno; quando il recluso ha scontato almeno un anno della pena, può essere ammesso al lavoro all'aperto.

L'arresto

177

- L'arresto è una pena di carattere detentivo o restrittivo, irrogata per la commissione di una contravvenzione, ovvero un reato meno grave del delitto, e consiste nella privazione della libertà personale per un periodo da 5 giorni a 3 anni, come previsto dall'art.25 del C.P.
- Il limite massimo può essere in taluni casi elevato a 5 anni se si ha il concorso di circostanze aggravanti. La pena dell'arresto deve essere scontata negli appositi stabilimenti, le case di arresto sono infatti differenziate dalle case di reclusione o eventualmente in sezioni speciali degli stabilimenti di reclusione, con l'obbligo del lavoro e con l'isolamento notturno, come avviene per la reclusione.
- Il condannato all'arresto può essere assegnato a lavori anche diversi da quelli organizzati all'interno dello stabilimento, tenendo conto delle sue attitudini e alle sue precedenti occupazioni. A differenza della reclusione, può avere la possibilità di accedere alle misure alternative alla detenzione o alla semilibertà.

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°177.png

Differenza tra multa e ammenda

178

Sia la multa che l'ammenda sono entrambe sanzioni pecuniarie che si applicano in campo penale.

La multa è la pena pecuniaria prevista per i reati più gravi, ovvero i delitti, e consiste nel pagamento di una cifra che va dai 50 euro ai 50.000 euro.

L'ammenda caratterizza invece i reati minori, come le contravvenzioni, per cui anche la cifra da pagare è minore, infatti va da 20 a 10.000 euro.

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°178.png

La multa

179

- La multa è una pena pecuniaria, prevista per i delitti, secondo l'art. 24 del C.P. e consiste nel pagamento allo Stato di una somma non inferiore 50 euro, né superiore a 50.000 euro.
- Per i delitti determinati da motivi di lucro, ovvero vantaggio patrimoniale, proprio o altrui, se la legge stabilisce soltanto la pena della reclusione; il giudice può aggiungere la multa da euro 50 a euro 25.000.
- Per taluni delitti è prevista la sola pena della multa, mentre per altri la multa si applica alternativamente o congiuntamente alla pena della reclusione; inoltre la reclusione fino a 6 mesi può essere sostituita dal giudice con la multa, ad eccezione di alcuni casi espressamente previsti dalla legge.

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°179.png

L'ammenda

180

- L'ammenda è una pena pecuniaria prevista per le contravvenzioni, secondo l'art.26 del C.P. La cifra da pagare va da un minimo di 20 euro ad un massimo di 10.000 euro.
- Nella determinazione dell'ammontare dell'ammenda, il giudice deve tener conto dell'eventuale concorso di più circostanze aggravanti e anche delle condizioni economiche del contravventore; per questi motivi può aumentarla fino al triplo o ridurla fino ad un terzo, qualora ritenga che la misura massima sia inefficace e quella minima sia eccessivamente gravosa. Inoltre può ammettere che l'ammenda venga pagata in rate mensili, in numero non inferiore a 3 e non superiore a 30.
- Per alcune contravvenzioni è prevista la sola pena dell'ammenda, per altri l'ammenda si applica alternativamente o congiuntamente alla pena dell'arresto; inoltre l'arresto fino a 3 mesi può essere sostituito dal giudice con l'ammenda, salvo alcuni casi.

RLS A3 - ing.Lisanti - diap. n°180.png