

Il punto di partenza sulla sicurezza (D.Lgs.81/2008)

Appunti per il corso formazione generale ai sensi dell'accordo Stato- regioni del 21 Dicembre 2011

Premessa

Informazioni di carattere generale relative ai contenuti del Decreto Legislativo n°81 del 09/04/2008 che riunisce in un unico testo le norme esistenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Con questo decreto sono stati aggiornati ed integrati, sulla base dell'esperienza maturata nel corso degli anni, i contenuti del Decreto Legislativo n°626/94 ora abrogato insieme ad altre precedenti normative, ed il loro contenuto è stato in esso ricompreso.

Il D.Lgs.81/08 si occupa quindi, di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e si applica:

- Alla persona, sotto ogni aspetto: salute, sicurezza, dignità, tenendo conto dell'età, della provenienza geografica e del genere.
- Al lavoro, in qualunque forma svolto, anche gratuito (volontariato), autonomo, dipendente, interinale, ecc.

Viene applicato il PRINCIPIO DI EFFETTIVITÀ DELLA TUTELA: diritto di tutti coloro che, operano negli ambienti di lavoro qualunque sia il rapporto o contratto di lavoro. Ciò implica altresì una effettività dei doveri.

Le presenti note sono a corredo del corso di formazione generale previste dall'accordo Stato Regioni del 21.12.2011 in materia di formazione sulla sicurezza sul lavoro

Definizioni

Pericolo

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

Rischio

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

Prevenzione

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

Danno

un danno è la conseguenza di un'azione o di un evento che causa la riduzione quantitativa o funzionale di un bene, un valore, un attrezzo, una macchina, un immobile o quant'altro abbia un valore economico, affettivo, morale.

Quasi incidente (NEAR-MISS)

Qualsiasi evento che in circostanze avverse potrebbe determinare un incidente e/o un infortunio

Incidente

Qualsiasi evento improvviso ed imprevisto che altera il normale andamento dell'attività lavorativa e determina danni materiali ad impianti ed attrezzature

Infortunio

Viene definito (nel DPR 1124) come un: "Evento lesivo avvenuto per causa violenta, in occasione di lavoro, da cui sia derivata una inabilità permanente assoluta o parziale, ovvero una inabilità temporanea assoluta

Informazione

trasferimento "mirato" a tutti i soggetti interessati di notizie e contenuti di carattere comportamentale, procedurale, concettuale, in aree tematiche tecnologiche, tecniche, scientifiche e legislative, utili ad attivare il complesso processo di prevenzione degli infortuni e delle tecnopatie.

Formazione

l'adozione da parte dei soggetti interessati di competenze cognitive, operative e comportamentali tali da indurre nuove modalità di "pensare ed agire in termini di sicurezza", modificando scale di valori, mappe cognitive e abitudini comportamentali e adottando modalità di lavoro, che mettano in pratica le regole ed i principi della salute, sicurezza ed igiene del lavoro, al fine di riconoscere i pericoli e le condizioni potenziali che possono determinare eventi indesiderati, nonché di saper prevenire i rischi e fronteggiare le emergenze.

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio (VdR) è in generale il processo mediante il quale:

- si identificano i fattori di rischio;
- si misura (o si stima) l'entità del rischio e delle esposizioni al rischio, della gravità degli effetti che ne possono derivare, nonché della probabilità che tali effetti si manifestino;
- si elaborano le misure che permettono una eliminazione o riduzione del rischio.

La valutazione del Rischio è pertanto una operazione complessa che richiede, necessariamente, per ogni ambiente o posto di lavoro considerato, una serie di operazioni, successive e conseguenti tra loro, che dovranno prevedere:

- l'identificazione delle sorgenti di rischio presenti nel ciclo lavorativo;
- l'individuazione dei conseguenti potenziali rischi di esposizione in relazione allo svolgimento delle lavorazioni;
- la stima dell'entità dei rischi di esposizione connessi con le situazioni di interesse prevenzionistico individuate.

La valutazione preventiva dei possibili danni sta alla base di quella che viene definita la gestione del rischio.

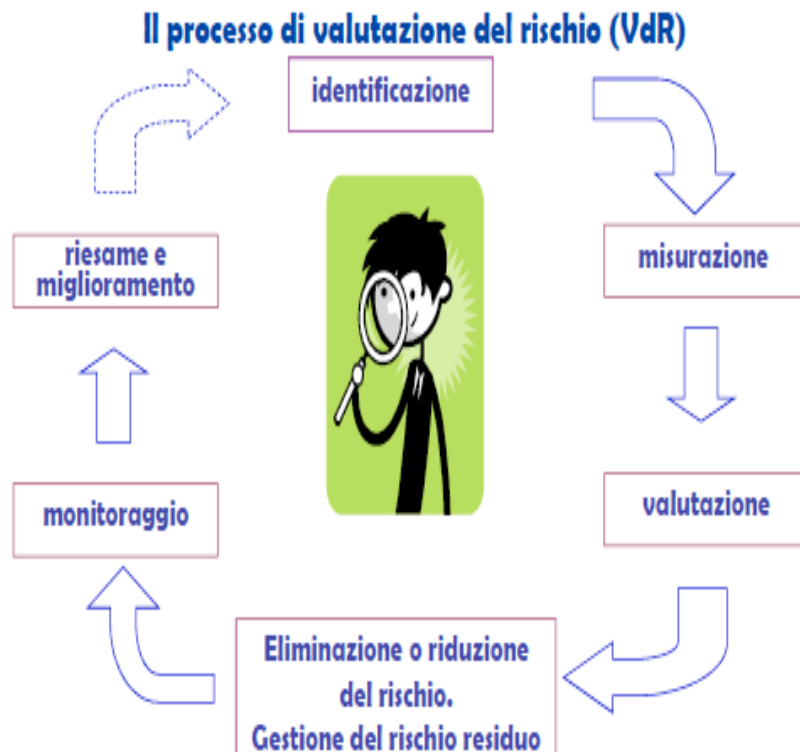
La valutazione dei rischi costituisce un processo analitico fondamentale per arrivare ad una conoscenza approfondita dei rischi presenti nella struttura lavorativa

$$\text{rischio (R)} = \text{probabilità (P)} \times \text{magnitudo (M)}$$

dove P rappresenta la probabilità che si verifichi un determinato evento incidentale (es. in termini di eventi/anno)

ed M indica la magnitudo dell'evento cioè la sua gravità (es. in termini di numero di morti, numero di feriti ecc.)

Le metodologie di VdR (risk analysis) permettono di trasformare il rischio da concetto astratto in una misura in modo da supportare il processo decisionale sull'accettabilità o meno di una situazione a rischio. L'attività di monitoraggio permette poi di verificare se le misure di prevenzione e protezione adottate siano soddisfacenti o se sia necessario migliorarle.



Il rischio può essere classificato come segue:



La parte più importante del Decreto Legislativo 81/08 tratta la Valutazione dei Rischi intendendo per questa *“una valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell’ambito dell’organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare un programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza”*.

Da questa definizione emerge chiaramente che valutare il rischio significa:

- stimare la probabilità che si verifichi un evento dannoso;
- stimare l'entità del danno derivante da quell'evento;
- predisporre i mezzi con i quali si può ridurre al minimo la probabilità che l'evento si verifichi;
- *ove fosse impossibile eliminare il rischio*, intervenire per contenere il più possibile l'entità del danno (per esempio con l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale, con la formazione dei lavoratori, ecc.).

La valutazione dei rischi è un obbligo specifico del Datore di Lavoro, deve essere effettuata in tutti i luoghi di lavoro, pubblici e privati, in cui opera anche un solo lavoratore, e deve contenere:

- una relazione sulla valutazione dei rischi con l'indicazione dei criteri adottati;
- l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione e degli eventuali dispositivi di protezione individuale;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

Le misure generali di tutela sono essenzialmente incentrate su:

- valutazione preventiva dei rischi e la loro eliminazione o riduzione al minimo, sulla scorta delle più aggiornate conoscenze tecniche, mediante interventi possibilmente alla fonte;
- rispetto dei principi ergonomici;
- priorità nella adozione delle misure collettive rispetto a quelle individuali;
- corretta programmazione dei processi lavorativi, per ridurre al minimo l'esposizione a rischio dei lavoratori;
- regolare manutenzione e pulizia di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti;
- informazione, formazione e addestramento dei lavoratori, la loro consultazione e partecipazione alle questioni concernenti la sicurezza del lavoro, tramite i rappresentanti per la sicurezza.

Approccio psicologico al rischio

Pericolo

La normativa prevede le macrotipologie del pericolo (ambientale, biologico, chimico, fisico). E' quindi un aspetto oggettivo e può essere definito individuando e descrivendo le aree di pericolo all'interno delle quali si svolge l'attività lavorativa.

Rischio

E' un aspetto oggettivo che viene valutato. Si tratta di individuare in termini probabilistici le situazioni che, in rapporto con le aree di pericolo, si trovano in situazione di rischio per l'oggettività del pericolo e per i comportamenti dei soggetti che ci operano.

Rischiosità

E' la percezione SOGGETTIVA del rapporto esistente fra una situazione di pericolo e il rischio probabile o conseguente che questa situazione possa produrre come effetto un infortunio. E' una dimensione affettiva che dipende anche dalla cultura

Accettabilità

La percezione SOGGETTIVA della rischiosità produce il meccanismo della sua accettabilità o del suo rifiuto. E' una rappresentazione cognitiva delle opzioni possibili che si presentano davanti ad un evento rischioso.

La Cultura della sicurezza

La cultura della sicurezza è un termine spesso usato per descrivere il modo in cui viene gestita la sicurezza sul posto di lavoro, e riflette spesso "gli atteggiamenti, le credenze, le percezioni e valori che i dipendenti partono in relazione alla sicurezza" (Cox e Cox, 1991).

La tendenza circa la cultura della sicurezza nasce dopo Chernobyl ha portato l'attenzione sull'importanza della cultura della sicurezza e l'impatto delle prestazioni manageriali e fattori umani sui risultati di sicurezza (Flin et al. 2000; IAEA 1986).

INSAG (1988) 'Relazione di sintesi della Post-Accident Review Meeting on Chernobyl', dove la cultura della sicurezza è stata descritta come:

"Questo insieme di caratteristiche e comportamenti nelle organizzazioni e individui, che stabilisce che, come una priorità, le questioni della sicurezza degli impianti nucleari ricevono l'attenzione giustificata dal loro significato". Questo concetto è stato introdotto come un mezzo per spiegare come la mancanza di conoscenza e comprensione del rischio e della sicurezza da parte dei dipendenti e dell'organizzazione ha contribuito al risultato del disastro.

Da allora sono state introdotte una serie di definizioni sulla cultura della sicurezza. La Health and Safety Commission ha sviluppato una delle definizioni più comuni della cultura della sicurezza, che descrive la cultura della sicurezza come: "Il prodotto dei valori individuali e di gruppo, gli atteggiamenti, le percezioni, le competenze e modelli di comportamento che determinano l'impegno, e lo stile e il livello di competenza, la salute di una organizzazione e di gestione della sicurezza "(HSC, 1993a, p. 23).

Un altro termine molto utilizzato, sviluppato dal Comitato consultivo per la sicurezza degli impianti nucleari (ACSNI), descrive la cultura della sicurezza come: "La cultura della sicurezza di un'organizzazione è il prodotto dei valori individuali e di gruppo, gli atteggiamenti, le percezioni, le

competenze e modelli di comportamento che determinano l'impegno, e lo stile e il livello di competenza, la salute di una organizzazione e di gestione della sicurezza".

"Le organizzazioni con una cultura positiva della sicurezza sono caratterizzate da comunicazione fondata sulla fiducia reciproca, dal comune percezione dell'importanza della sicurezza e dalla fiducia nell'efficacia delle misure di prevenzione."

A partire dagli anni 1980 vi è stata una grande quantità di ricerche condotte sulla cultura della sicurezza, ma il concetto rimane ancora in gran parte "mal definito" (Guldenmund 2000). All'interno della letteratura ci sono una serie di varie definizioni di cultura della sicurezza, con argomenti a favore e contro il concetto. Tuttavia, ci sono alcune caratteristiche comuni condivise da altre definizioni. Alcune caratteristiche associate con la cultura della sicurezza includono l'incorporazione di credenze, valori e atteggiamenti che sono condivisi da un gruppo.

Vi è una tendenza per la cultura della sicurezza deve essere espressa in termini di atteggiamenti o comportamenti. Glendon et al., (2006, p. 367) mette in luce che la cultura della sicurezza al momento di definire la premessa di alcuni ricercatori è quello di concentrarsi sugli atteggiamenti, dove altri sottolineano la cultura della sicurezza è espresso con il loro comportamento e le attività di lavoro. In altre parole, la cultura della sicurezza di un'organizzazione agisce come una guida su come si comporteranno i dipendenti sul posto di lavoro. Ovviamente il loro comportamento sarà influenzato o determinato da quello che i comportamenti vengono premiati e accettabili sul luogo di lavoro. Ad esempio, Clarke (2006, p. 278) afferma che la cultura della sicurezza non è solo osservata all'interno dello Stato "generale degli impianti e le condizioni della macchina, ma negli atteggiamenti e comportamenti dei lavoratori per la sicurezza".

E' importante identificare la percezione della cultura dell'organizzazione della sicurezza, in quanto rappresenta un fattore critico influenzare molteplici aspetti delle prestazioni e della sicurezza umana organizzativa. Una delle definizioni più succinta e fruibile la cultura della sicurezza può essere trovata in von Thaden e Gibbons (2008): La cultura della sicurezza è definita come il valore permanente e la prioritizzazione dei lavoratori e della sicurezza pubblica da ciascun membro di ogni gruppo e in ogni livello di un organizzazione. Si riferisce alla misura in cui gli individui e i gruppi si impegnano a responsabilità personale per la sicurezza; agire per salvaguardare, valorizzare e comunicare preoccupazioni per la sicurezza, si

sforzano di imparare attivamente, adattare e modificare (sia individuale e organizzativo) il comportamento basato sulle lezioni apprese dagli errori; e si sforzano di essere onorati in associazione con questi valori. Questa definizione combina questioni chiave come impegno personale, la responsabilità, la comunicazione e l'apprendimento in modi che sono fortemente influenzati dalla gestione a livello superiore, ma comprendono i comportamenti di tutti i membri dell'organizzazione.

Anche se vi è qualche incertezza e ambiguità nel definire la cultura della sicurezza, non vi è alcuna incertezza circa la rilevanza e il significato del concetto.

Nel corso degli anni, molta attenzione si è concentrata sulle cause degli incidenti sul lavoro (Haslam et al. 2005). Quando si verificano incidenti nei luoghi di lavoro, è importante capire quali fattori (umani, tecnici, organizzativi) possono aver contribuito al risultato, al fine di evitare incidenti simili in futuro. Attraverso lo sviluppo di una comprensione di come e perché si verificano incidenti, metodi adeguati per la prevenzione degli incidenti possono essere sviluppati (Williamson e Feyer 2002). In passato, ogni tentativo di migliorare la sicurezza sul posto di lavoro o per controllare i rischi sul luogo di lavoro si è incentrato su aspetti tecnici (ad esempio la progettazione di sistemi più sicuri) e la diretta influenza del comportamento umano (cioè il gestore di errore) (Gadd e Collins 2002). Tuttavia, una serie di gravi catastrofi hanno portato l'attenzione l'impatto di fattori organizzativi (ad esempio le politiche e procedure) in merito ai risultati delle prestazioni di sicurezza, con numerose indagini individuando la cultura della sicurezza come avente un impatto definitivo sull'esito del disastro (Reason, 1990). Con ogni catastrofe una grande quantità di risorse sono messe a riposo per stabilire esattamente quali fattori hanno contribuito al risultato della manifestazione. Da tali indagini, ci sono alcune osservazioni chiare che si può trarre, per esempio, gli incidenti organizzativi non sono il risultato di 'errore dell'operatore', possibilità di guasti ambientali o tecnici da soli. Piuttosto, i disastri sono il risultato di una ripartizione delle politiche dell'organizzazione e delle procedure che sono state stabilite per la sicurezza.

Mearns et al., (2003) sottolineano che, sebbene la cultura della sicurezza è un concetto originariamente usato per descrivere l'inadeguatezza della gestione della sicurezza che provocano gravi catastrofi, è interessante notare che il concetto è ora applicato per spiegare gli incidenti a livello individuale. Come il comportamento del lavoratore è influenzata dalla cultura della sicurezza di una organizzazione e cultura. Diversi giornali hanno mirato ad individuare le pratiche specifiche di gestione della sicurezza che agiscono come un predittore di sicurezza delle prestazioni (Mearns et al., 2003). In altre parole, è importante ricordare che cosa può andare storto. E' molto pericoloso pensare che un'organizzazione è sicura perché non dispone di informazioni. Reason (1998) ritiene che in periodi di buona performance di sicurezza, il modo migliore per rimanere prudente è quello di "raccogliere il giusto tipo di informazione", che significa creare una cultura consapevole. Una cultura informata richiede una gestione della sicurezza a conoscenza dei numerosi fattori che hanno un impatto sui sistemi di sicurezza (cioè umane, tecniche, organizzative e ambientali).

La cultura di una organizzazione di sicurezza si riflette nel modo in cui viene gestita la sicurezza sul posto di lavoro. Anche se è importante notare che un sistema di organizzazioni di gestione della sicurezza non è solo costituita da una serie di politiche e procedure in una libreria. Il sistema di gestione della sicurezza è il modo in cui viene gestita la sicurezza sul luogo di lavoro e come tali politiche e procedure sono attuate nel mondo del lavoro (Kennedy e Kirwin, 1998). Kennedy e Kirwan, (1998) sostengono inoltre che la natura con cui viene gestita la sicurezza sul posto di lavoro (risorse, politiche, pratiche e procedure, di monitoraggio, ecc) sarà influenzata dalla cultura della sicurezza / clima dell'organizzazione. L'Health and Safety Executive (2000) ritengono che la gestione della sicurezza deve essere integrata nel sistema organizzativo e pratiche di gestione (HSG65, HSE 2000). Certo, in industrie ad alto rischio, la sicurezza deve essere considerata priorità numero uno. È facile vedere come il sistema di gestione e la cultura di un'organizzazione è strettamente legato. Si sostiene potrebbe essere promossa da almeno quattro fattori" (Pidgeon e O'Leary, 1994). Questi quattro fattori includono "L'impegno di management per la sicurezza, la condivisione delle cure e la preoccupazione per i pericoli e la sollecitudine per il loro impatto sulle persone, realistico e flessibile delle norme e delle regole circa i rischi, e continua riflessione sulla pratica attraverso il monitoraggio, analisi e sistemi di feedback di apprendimento (organizzativo) "(O'Leary Pidgeon e 2000). È stato anche sostenuto che, fondamentalmente, la leadership è la chiave che riguardano una cultura della sicurezza (Burman & Evans 2008).

I criteri connessi ai tassi di infortuni inferiori.:

- Formazione per la Salute e la Sicurezza,
- Buone relazioni tra management e lavoratori,
- Comportamenti monitorati,
- Controlli di sicurezza sulle macchine

Vi è un certo livello di accordo su quello che è considerato l'ideale pratica di gestione della sicurezza. Mearns et al., (2003) dichiara che alcuni temi generali sono evidenti:

- Definizione delle priorità della sicurezza sulla produzione;
- Mantenere un alto profilo per la sicurezza negli incontri;
- Personale partecipazione dei dirigenti alle riunioni di sicurezza;
- Faccia-a-faccia con i lavoratori sulla sicurezza come argomento;
- Descrizioni di lavoro che includono i contratti di sicurezza;
- Comunicazione aziendale anche sulle questioni relative alla sicurezza;
- Delega di responsabilità per la sicurezza;
- Incoraggiare l'impegno per l'organizzazione.

E' importante ricordare che una cultura organizzativa si sviluppa su un periodo di tempo e non può essere creato all'istante. La cultura della sicurezza di un'organizzazione è sviluppata come risultato della storia, ambiente di lavoro, la forza lavoro, la salute e pratiche di sicurezza, e la leadership di gestione (Reason, 1998).

Introduzione al Testo Unico

TESTO UNICO in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro

Fonte: attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123

Prima emissione: D.Leg.vo 9 aprile 2008, n. 81

Disposizioni integrative e correttive: D.Leg.vo 3 agosto 2009, n. 106

Proroga termini: Legge 26 febbraio 2010, n. 25: Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 dicembre 2009, n. 194, recante proroga di termini previsti da disposizioni legislative.

Aspetti rilevanti

introduce per via normativa la delega di funzione – che permette una distribuzione delle responsabilità;

regolamenta la funzione del preposto, prevedendo uno specifico percorso formativo; innova la definizione di lavoratore in quanto la svincola dalla tipologia contrattuale e dall'elemento della retribuzione, e l'aggancia funzionalmente all'organizzazione di un datore di lavoro

riconosce i modelli organizzativi quali strumenti che possono contribuire al miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza;

modifica e inasprisce il sistema delle sanzioni

I caratteri fondamentali del D.Lgs. 81/08

- L'organizzazione della prevenzione (la sicurezza è un obiettivo strategico aziendale)
- La responsabilità diffusa (tutti i soggetti sono destinatari degli obblighi di sicurezza)
- La partecipazione di tutti i lavoratori (fattore umano)

- La formazione / informazione specifica (la crescita della conoscenza)
- La valutazione del rischio (la gestione del rischio residuo attraverso le misure di prevenzione e protezione)

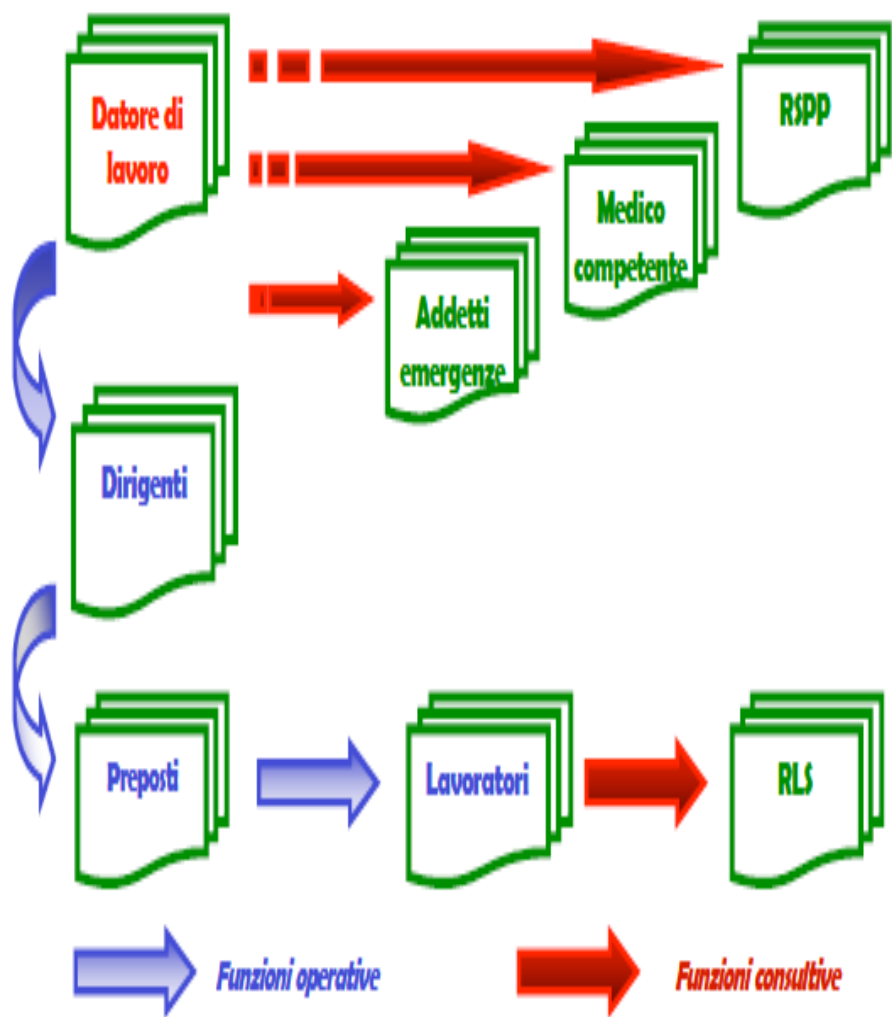
Campo di applicazione

Sotto il profilo oggettivo

- Tutti i settori di attività, privati e pubblici
- Tutte le tipologie di rischio (art. 3, comma 1)

Sotto il profilo soggettivo

- Tutti i lavoratori e le lavoratrici, subordinati e autonomi nonché ai soggetti ad essi equiparati (art. 3, comma 4)
- prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro
- lavoratore distaccato
- lavoratori a progetto (ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente)
- lavoratori che effettuano prestazioni occasionali



I principali soggetti coinvolti

Datore di Lavoro

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

Dirigente

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

Funzioni operative

Preposto

persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;

Lavoratore

persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, ...

Funzioni consultive

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

persona in possesso delle capacità e dei requisiti previsti dalla normativa designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

Medico competente

medico in possesso dei requisiti formativi e professionali previsti dalla normativa che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti previsti dal D.Lgs.81/08:

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

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

Incaricato emergenza

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

Obblighi e responsabilità

Organizzazione

Significa “divisione del lavoro, ripartizione dei compiti”

La normativa prevede che la [ripartizione dei compiti](#) e degli oneri prevenzionistici (penalmente) emerga di fatto nell’ambito delle [attribuzioni e competenze](#) afferenti ai ruoli effettivamente ricoperti all’interno dell’organizzazione aziendale

Articolo 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;
 - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi, nonché qualsiasi eventuale

condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità (...) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

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

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

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente Decreto Legislativo o comunque disposti dal medico competente.

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.

L'informazione e la formazione sono un diritto ma anche un dovere del lavoratore

Articolo 20 - Obblighi dei lavoratori

....

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

....

h) i lavoratori si sottopongono ai programmi di formazione e addestramento organizzati dal datore di lavoro

Diritti e doveri dei lavoratori

La norma prevede che ciascun lavoratore debba prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere effetti delle sue azioni od omissioni.

I lavoratori hanno i seguenti diritti:

- Di astenersi, salvo casi eccezionali e su motivata richiesta, dal riprendere l'attività lavorativa nelle situazioni in cui persista un pericolo grave ed immediato;
- Di allontanarsi, in caso di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, senza subire pregiudizi o conseguenze per il loro comportamento;
- Di prendere, in caso di pericolo grave ed immediato e nella impossibilità di contattare un superiore gerarchico o un idoneo referente aziendale, misure atte a scongiurarne le conseguenze, senza subire pregiudizi per tale comportamento, salvo che questo sia viziato da gravi negligenze;
- Di essere sottoposti a visite mediche personali, qualora la relativa richiesta sia giustificata da una connessione, documentabile, con rischi professionali.
- Di stare in un luogo pulito e senza rischi per la salute e la sicurezza.
- Di Avere istruzioni comprensibili su come evitare infortuni e incidenti.
- Di Lavorare con attrezzature sicure e protezioni adeguate.

Ed i seguenti doveri:

- Osservare le disposizioni impartite da datore di lavoro, dirigenti e preposti ai fini della protezione collettiva e individuale.
- Utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione individuale.
- Sottoporsi ai controlli sanitari previsti.
- Mantenere puliti e ordinati tutti gli ambienti.
- Indossare gli indumenti e le protezioni prescritte.
- Utilizzare correttamente macchinari, impianti, utensili, attrezzature, sostanze.
- Non pregiudicare l'efficienza dei dispositivi di sicurezza
- Eliminare un'eventuale carenza suscettibile di pregiudicare la sicurezza oppure avvisare il datore di lavoro se ciò non fosse possibile;
- Non compiere di propria iniziativa operazioni non di propria competenza che possano compromettere la sicurezza, propria o di altri;
- Non comportarvi in modo tale da arrecare danno alla propria incolumità o a quella altrui (ad es. con l'abuso di alcool ecc.)
- Rispettare il divieto di fumo in tutti i locali

Organi di vigilanza, controllo ed assistenza

Per capire chi sono e quali sono le competenze e le responsabilità facciamo una piccola cronistoria sul passaggio del testimone da parte dello stato per la vigilanza. L'art. 21 della L. n. 833 del 1978 ha stabilito che "alle USL sono attribuiti, con decorrenza 1° gennaio 1980, i compiti" originariamente "svolti dall'Ispettorato del lavoro in materia di prevenzione, di igiene e di controllo sullo stato di salute dei lavoratori". Il passaggio stato regione ha implicato un ben definito passaggio di competenze tra Ispettorato del lavoro e USL delle funzioni amministrative in materia di "prevenzione delle malattie professionali e salvaguardia della salubrità, dell'igiene e della sicurezza in ambienti di vita e di lavoro" ma non anche in materia di "controlli sanitari sullo ... impiego delle sostanze radioattive" nonchè di "omologazione di macchine, impianti e mezzi personali di protezione". Ne deriva che la funzione amministrativa della vigilanza su tali materie spetta tutt'ora non alle USL - che sono enti organizzati nell'ambito delle Regioni - bensì ad organi o enti statali e cioè l'Ispettorato del lavoro e l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro. Il 626/94 ha dato conferma a questa organizzazione dando chiarezza e competenza alle USL. "La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro è svolta dalla unità sanitaria locale e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco.". Ferme restando le competenze in materia di vigilanza attribuite all'Ispettorato del lavoro per attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, l'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza può essere esercitata anche dall'Ispettorato stesso che ne informa preventivamente il servizio di prevenzione e sicurezza della unità sanitaria locale competente per territorio. Con l'entrata in vigore del 626/94 i compiti degli organi di vigilanza si sono sensibilmente ampliati ed in parte modificati. Infatti oltre al controllo dei rischi di infortunio e dei danni causati da incidenti o malattie professionali, tali organi devono valutare il sistema organizzativo adottato dalle aziende in relazione all'applicazione della normativa e alla prevenzione antinfortunistica.

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

- ASL
- Direzioni Provinciali(Ministero del Lavoro)
- INAIL
- Vigili del fuoco
- ISPESL
- ANPA

L'attività di prevenzione affidata agli organi di vigilanza comprende i seguenti compiti

- individuazione, accertamento e controllo dei fattori di nocività, di pericolosità e di deterioramento negli ambienti di lavoro;

- indicazione delle misure idonee all'eliminazione dei fattori di rischio ed al risanamento degli ambienti di lavoro;
- Informazione e assistenza alle imprese in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro
- Vigilanza e controllo
- Certificazione e omologazione

Da ricordare che gli organi di vigilanza hanno , in base al D.P.R. 22 settembre 1988 n° 447 Parte 1 Libro1 Titolo III art.55, funzione di polizia giudiziaria.

Il dipartimento della Prevenzione nel Servizio Sanitario Nazionale

- Prevenzione igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Sanità pubblica Veterinaria
- Medicina legale, malattie infettive e medicina del viaggiatore
- Igiene e sanità pubblica, igiene degli alimenti e della nutrizione

Unità Funzionale di Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro PISLL

E' il soggetto pubblico di prevenzione

Contribuisce all'igiene e alla sicurezza nei luoghi di lavoro con le seguenti funzioni:

- Conoscenza dei rischi, delle soluzioni e delle norme effettuando sopralluoghi, indagini ambientali e sanitarie
- Informazione e formazione per il miglioramento delle condizioni di lavoro ed educazione alla salute
- Vigilanza e controllo sul rispetto delle leggi

L'Art.21 della Legge 833/78 estende la funzione di Ufficiale. di Polizia Giudiziaria, attribuita agli Ispettorati del Lavoro, anche al personale delle USL in Servizio presso le Unità Funzionali di Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

Attività PISLL

Interventi nei luoghi di lavoro singoli e di comparto

Esame pratiche nuovi insediamenti produttivi e deroghe

Esame pratiche piani di bonifica

Prescrizioni di legge vidimazione registri infortuni e verifica periodica impianti e macchinari

Attività sanitarie

visite mediche di medicina del lavoro

visite mediche minori e apprendisti

esame ricorsi al giudizio del medico competente

deroghe per impiego lavoratori minori
esame richieste per la tutela lavoratrici madri

Informazione e formazione

Criteri di intervento nei luoghi di lavoro PISLL

- attività con maggiore incidenza degli infortuni
- attività prevalenti
- programmi Regionali o Nazionali

Attivazione PISLL

- per segnalazione di infortuni e/o rischi
- richieste specifiche di intervento
- infortuni e malattie professionali
- di iniziativa

Provenienza delle segnalazioni e/o richieste di intervento

- magistratura
- organizzazioni sindacali
- lavoratori
- imprenditori
- cittadini
- medici
- altri organi di vigilanza

Composizione

- medici
- infermieri
- ingegneri
- geometri
- periti esperti in varie discipline
- personale amministrativo

Legislazione e sanzioni

Principali riferimenti

- Costituzione della REPUBBLICA ITALIANA
- CODICE PENALE
- CODICE CIVILE
- NORMATIVA SPECIEICA IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Costituzione della REPUBBLICA ITALIANA

Art.32 tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività

Art.35 tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni

Art.41 l'iniziativa economica privata è libera non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana

CODICE PENALE

Art.437 Rimozione od omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro

Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da 6 mesi a 5 anni.Se del fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da 3 mesi a 10 anni.

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

Chiunque, per colpa, omette di collocare, ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi alla estinzione di un incendio, o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro, è punito con la reclusione fino a 1 anno o con la multa

Art.589 Omicidio colposo

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da 6 mesi a 5 anni. Se il fatto è commesso con violazione alle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da 1 a 5 anni

Art.590 Lesioni personali colpose

Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a 3 mesi o con la multa fino a

... se i fatti sono commessi con violazione delle norme della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, la pena per lesioni gravi è reclusione da 2 a 6 mesi o la multa da

per lesioni gravissime reclusione da 6 mesi a 2 anni o della multa da

CODICE CIVILE

Art.2050 RESPONSABILITÀ PER L'ESERCIZIO DI ATTIVITÀ PERICOLOSE

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

Art.2087 TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa

le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro

Sanzioni in materia

DATORE DI LAVORO/DIRIGENTE: arresto fino a 18 mesi e sanzioni fino a euro 24.000

PREPOSTO: arresto fino a 3 mesi e sanzioni fino a euro 2.000

MEDICO COMPETENTE: arresto fino a 3 mesi e sanzioni fino a euro 10.500

PROGETTISTI, PROGETTISTI, FABBRICANTI E INSTALLATORI:

arresto fino a 8 mesi e sanzioni fino a euro 45.000

LAVORATORE AUTONOMO: arresto fino a 4 mesi sanzioni fino a euro 2.000

LAVORATORE: arresto fino a 1 mese sanzioni fino a euro 600

Inoltre in base a D.Lgs. 81/08 Articolo 14 disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

Al fine di garantire la tutela dei lavoratori gli organi di vigilanza possono adottare provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale nei seguenti casi:

- Impiego in misura superiore al 20% di personale "irregolare"
- Reiterate violazioni della disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, riposo etc.....
- Reiterate e gravi violazioni in materia di tutela del lavoro individuate dal Ministero del lavoro sentita la Conferenza Stato Regioni e Prov. Autonome

ed inoltre

... In attesa del decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, le violazioni che costituiscono il presupposto per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale sono:

- Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi
- Mancata elaborazione del piano di emergenza/evacuazione
- Mancata formazione ed addestramento
- Mancata costituzione Servizio prevenzione e protezione e nomina responsabile
- Mancata elaborazione PSC (cantieri edili)
- Mancata elaborazione POS (cantieri edili)
- Mancata nomina del coordinatore per la sicurezza (progettazione/esecuzione) (cantieri edili)

- Violazioni che espongono al rischio di caduta dall'alto
- Mancato utilizzo cintura di sicurezza
- Mancanza di protezioni verso il vuoto
- Violazioni che espongono a rischio seppellimento, elettrocuzione, amianto.

