

HACCP E SICUREZZA DEGLI ALIMENTI NEI LUOGHI DI LAVORO

PARTE 2



Indice

<i>Il Decreto Legislativo 81/08</i>	<i>Pag.2</i>
<i>Cos'è un infortunio? Cos'è una malattia professionale?</i>	<i>Pag.3</i>
<i>I costi della mancata prevenzione</i>	<i>Pag.5</i>
<i>Quali sono i rischi sul lavoro?</i>	<i>Pag.6</i>
<i>Definizioni</i>	<i>Pag.8</i>
<i>Cos'è la valutazione dei rischi?</i>	<i>Pag.9</i>
<i>Il DVR</i>	<i>Pag.15</i>
<i>Come organizzare la prevenzione e la protezione in azienda</i>	<i>Pag.16</i>
<i>Quali sono le figure della prevenzione?</i>	<i>Pag.20</i>

Il Decreto Legislativo 81/08



Il D.Lgs.81/08 è il “Testo Unico sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro”.

E’ un complesso di norme della Repubblica Italiana, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, emanate con il decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81.

E’ la più recente normativa di riferimento per la sicurezza sul lavoro.

Il D.Lgs.81/08 propone un sistema di gestione della sicurezza e della salute in ambito lavorativo preventivo e permanente, attraverso:

- l'individuazione dei fattori e delle sorgenti di rischi;
- la riduzione, che deve tendere al minimo del rischio;
- il continuo controllo delle misure preventive messe in atto;

- l'elaborazione di una strategia aziendale che comprenda tutti i fattori di una organizzazione (tecnologie, organizzazione, condizioni operative...)

Ha come adempimento principale la valutazione dei rischi all'interno delle aziende.

La valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro è un adempimento obbligatorio per tutti i Datori di Lavoro.

Il decreto si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici e a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi.

Cos'è un infortunio?

Cos'è una malattia professionale?



La malattia professionale e l'infortunio spesso vengono confusi.

Si tratta di due eventi molto diversi.

Caratteristica imprescindibile dell'**infortunio sul lavoro** è una causa violenta verificatisi durante l'attività lavorativa e che causa la morte del lavoratore oppure un'inabilità che può essere:

- **Permanente assoluta**, se causa l'inabilità al lavoro per tutta la vita;
- **Permanente parziale**, se causa l'inabilità al lavoro maggiore del 15% e per tutta la vita;
- **Temporanea assoluta**, se l'infortunio impedisce per più di 3 giorni di svolgere l'attività lavorativa.

La **malattia professionale**, invece, è un evento dannoso che agisce lentamente sull'organismo.

Non c'è nessuna causa violenta: la malattia viene contratta lentamente dal lavoratore nell'esercizio della propria mansione.

I costi della mancata prevenzione



COSTI DIRETTI

- spese ospedaliere, consulti medici, riabilitazione, medicinali per la cura
- danni subiti dai mezzi di produzione (macchinari, attrezzature, edifici, veicoli)
- valore della produzione per le interruzioni causate dall'incidente
- perdita di produttività del lavoratore infortunato

COSTI INDIRETTI

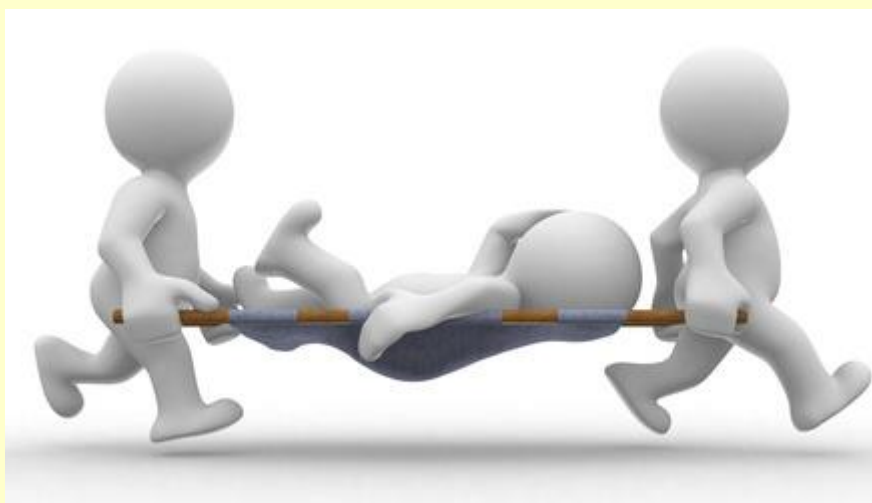
- riduzione della produttività della forza lavoro dovuta all'infortunio
- costi di sostituzione per l'assenza del lavoratore infortunato e degli straordinari necessari a recuperare il tempo perso
- costo delle attività di indagine, compilazione di verbali e rapporti con le autorità di controllo

COSTO DEGLI INFORTUNI IN ITALIA

Nel 2010 sono stati denunciati all'INAIL 775.374 infortuni sul lavoro e 42.347 malattie professionali

COSTO: 45 MILIARDI DI EURO

Quali sono i rischi sul lavoro?



I rischi aziendali che possono tradursi in un danno per i lavoratori sono di tre specie:

1. Rischi per la salute

Appartengono a questa categoria i rischi dovuti ad esposizione agli agenti chimici, cancerogeni e mutageni, oppure agli agenti fisici o biologici.

Si intende anche l'esposizione agli agenti fisici, cioè le fonti

di emissione di rumori, vibrazioni, ultrasuoni e radiazioni, i cui effetti non sono immediatamente visibili.

2. Rischi per la sicurezza

Riguardano tutte le situazioni dalle quali può derivare un incidente sul lavoro provocato da un contatto traumatico con uno strumento o con una struttura mobile presente in azienda.

E' questo il caso dei danni riportati in conseguenza di carenze strutturali, per mancanza di apparecchiature di emergenza o per assenza di protezioni sugli apparecchi e sui macchinari, oppure derivanti da impianti elettrici non protetti o come conseguenza di esplosione o incendio.

3. Rischi trasversali o organizzativi

Sono i rischi che dipendono dalle cosiddette “dinamiche aziendali”, cioè dall’insieme dei rapporti lavorativi, interpersonali e di organizzazione che si creano all’interno di un ambito lavorativo.

A questa catalogazione dei rischi è stato aggiunto negli ultimi anni un rischio particolare denominato “**rischio stress da lavoro correlato**”, il quale viene considerato uno dei più difficili da individuare a causa dell’assenza di un danno causato immediatamente riscontrabile.

Definizioni

PERICOLO e RISCHIO



Per pericolo si intende una proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni.

Invece, il rischio riguarda la probabilità che sia raggiunto il limite potenziale di danno nelle condizioni di impiego, o di esposizione, di un determinato fattore.

Quindi, il pericolo implica una condizione oggettiva e la certezza

che si verifichi un evento avverso, mentre il rischio implica solo la possibilità che si verifichi tale evento avverso.

DANNO



E' la conseguenza negativa (infortunio o malattia professionale) derivante dal verificarsi dell'evento.

Cos'è la valutazione dei rischi?



La valutazione dei rischi, sul posto di lavoro, viene regolamentata dall'**art.28 del D.lgs. 81/08**, il quale la definisce come la pratica di **identificazione ed analisi di tutti i rischi**

possibili, presenti nei luoghi di lavoro, dove i lavoratori svolgono la loro mansione, al fine di evitarli o mitigarli, con l'obiettivo futuro di migliorare, nel tempo, le condizioni di salute e sicurezza generali dell'impresa.

La valutazione dei rischi si concretizza con il Documento di valutazione dei rischi (DVR).

Collaborazione tra Datore di lavoro, Medico Competente, RLS e RSPP

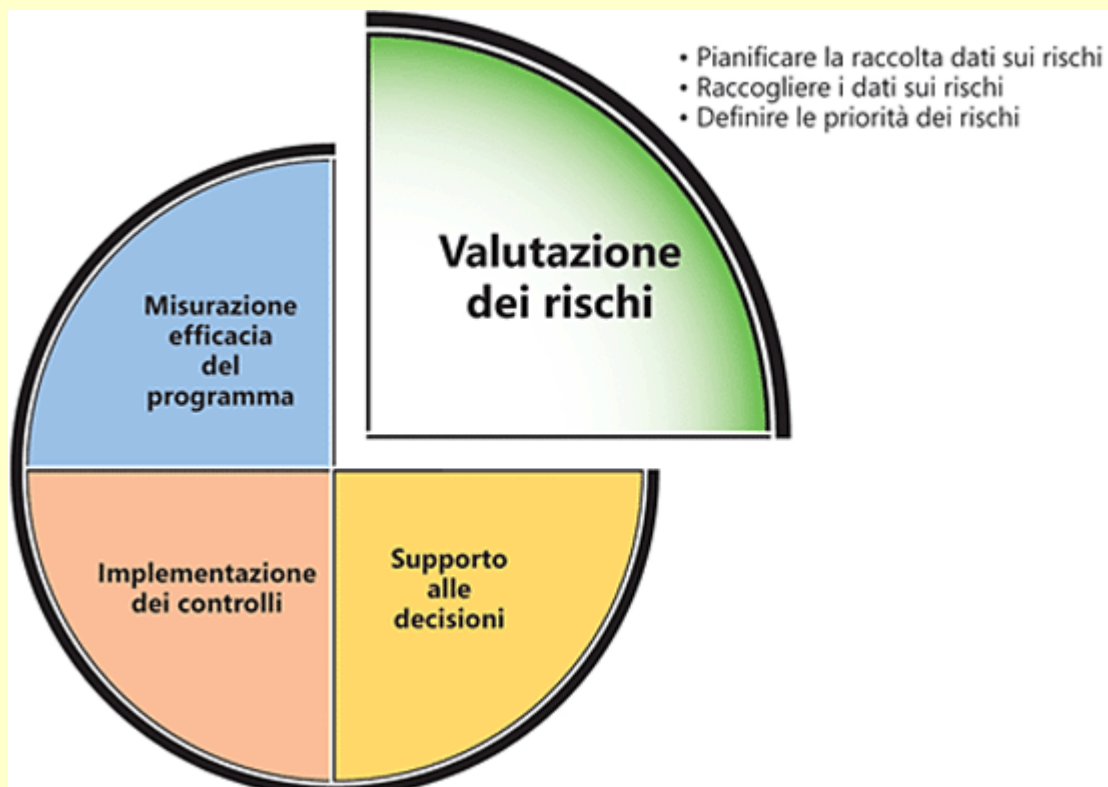


La valutazione del rischio, e quindi la successiva stesura del Documento di Valutazione del Rischio (DVR), è uno degli obblighi non delegabili del datore di lavoro.

Con esso dovranno partecipare anche il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico Competente (nei

casi previsti) e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

La valutazione dei rischi



In ogni caso si deve tener presente che è importante il ***miglioramento e il controllo continuo del livello di rischio.***

Uno dei metodi utilizzati per stimare l'entità del rischio è quello che vede il rischio dipendente dalla probabilità di accadimento del danno e dall'entità del danno.

Indichiamo con:

- **P**: probabilità di accadimento del danno
- **D**: entità del danno

Il rischio è dunque il prodotto tra i valori assegnati.

Il metodo classifica il rischio mediante una matrice, con riferimento a diverse scale di danno e probabilità.

Ad esempio si può considerare una matrice di rischio con 4 scale di danno e 4 scale di probabilità:

Matrice di rischio

P - Probabilità	4				
	4	8	12	16	
	3	6	9	12	
	2	4	6	8	
1	1	2	3	4	
	1	2	3	4	D - Danno

Ad ogni colore della matrice di rischio è assegnato il rispettivo livello di rischio:

- **Molto basso**

- **Basso**

- **Medio**

- **Alto**

Analizziamo le diverse scale di danno:

D=1 lieve

D=2 Modesto

D=3 Grave

D=4 Gravissimo

Analizziamo le diverse scale di probabilità:

P=1 Improbabile

P=2 Poco probabile

P=3 Probabile

P=4 Molto probabile

Il DVR



Il DVR deve contenere le seguenti sezioni, adeguatamente compilate:

- Informazioni generali sulle due imprese interessate,
- Tutte le informazioni importanti che si riferiscono al lavoro da svolgere,
- Una attenta e puntuale descrizione degli ambienti di lavoro in cui i lavoratori andranno ad operare,
- Una descrizione specifica delle mansioni necessarie per completare i lavori,
- Tutte le informazioni relative ai potenziali rischi presenti,

- Analisi dei rischi rilevati e decisioni conseguenti relative alla loro eliminazione.

Il Decreto 81/08 stabilisce, inoltre, che perché sia rispettata ogni norma di legge prevista, è necessario che il DVR venga redatto dal Datore di lavoro attraverso specifici strumenti tecnici, deve perciò possedere le giuste capacità per il loro utilizzo. Nel caso in cui non possedesse tale requisito può rivolgersi a consulenti esterni che lo supporteranno nella compilazione corretta del DVR.

Come organizzare la prevenzione e la protezione in azienda



Misure generali di tutela



Le misure di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori hanno il fine di migliorare le condizioni di lavoro, ridurre la possibilità di infortuni ai lavoratori, ai collaboratori esterni (es. subcontraenti) e a quanti si trovano, anche occasionalmente, all'interno dei luoghi di lavoro.

Misure di igiene e tutela della salute devono essere adottate al fine di proteggere il lavoratore da possibili danni alla salute quali gli infortuni e le malattie pericolose, nonché la popolazione generale e l'ambiente.

Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni

- tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
 - d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
 - e) la riduzione dei rischi alla fonte;
 - f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
 - g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
 - h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
 - i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
 - j) il controllo sanitario dei lavoratori;

- k) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- m) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- o) istruzioni adeguate ai lavoratori;
- p) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- q) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- r) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- s) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- t) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;

u) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Quali sono le figure della prevenzione?



Diverse figure collaborano per la sicurezza lavorativa e ognuna ha compiti e responsabilità ben precise.

Datore di Lavoro, Dirigente e Preposto

Il Datore di Lavoro



Datore di Lavoro e sicurezza

A disciplinare gli obblighi delegabili del Datore di Lavoro, oppure del dirigente che attua le direttive del datore di lavoro, è il D.Lgs.81 del 2008.

Il Datore di Lavoro deve:

- ✓ nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente Decreto Legislativo;
- ✓ 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;

- ✓ nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- ✓ fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale (DPI), sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- ✓ 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;
- ✓ richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- ✓ inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e

- richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- ✓ nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
 - ✓ 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;
 - ✓ 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;
 - ✓ adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
 - ✓ 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;

- ✓ consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- ✓ consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi (DVR), anche su supporto informatico, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati; il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- ✓ elaborare il documento di valutazione dei rischi (DVR), anche su supporto informatico. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- ✓ 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;
- ✓ consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi previste;

- ✓ 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.
- ✓ 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;
- ✓ nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica una volta all'anno come minimo;
- ✓ 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;
- ✓ 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.

OBBLIGHI e SANZIONI PER I D.L. (artt. 17, 28 e 29)

<u>Obblighi</u>	<u>Sanzioni</u>
Valutazione di TUTTI i rischi con la conseguente elaborazione del documento in collaborazione con l'RSPP ed il Medico competente (ove previsto).	Arresto da 3 a 6 mesi Ammenda da € 2.500 a € 6.400 L'arresto è da 4 a 8 mesi nelle aziende a rischio rilevante
Nomina del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione o mancata frequenza del corso in caso di autonomia	

<u>Obblighi</u>	<u>Sanzioni</u>
Incompleta compilazione del documento (con misure adottate, DPI, programma, responsabili dell'adeguamento), o mancata consultazione del RLS.	Ammenda da 2'000 a 4'000 €
Mancato aggiornamento del documento (entro 30 gg.) in caso di modifiche produttive, infortuni significativi, richiesta del medico competente, adeguamento tecnologico	

Il Dirigente



« Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del Datore di Lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa ».

Il Dirigente:

- Ha dipendenza gerarchica dal DL;
- Dirige le attività lavorative;
- Attua le direttive del DL;
- Ha elevato grado di professionalità ed autonomia;
- Organizza l'attività lavorativa e vigila su di essa.

OBBLIGHI dei D.L. e DIRIGENTI (artt. 3, 18, 26, 43)

<u>Obblighi</u>	<u>Sanzioni</u>
Mancata verifica idoneità tecnico professionale delle imprese o lavoratori autonomi per affidamento lavori di appalto.	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1000 a 4800 €
Mancata verifica di idoneità del lavoratori prima della mansione.	
Incarichi rischiosi affidati solo a lavoratori con adeguata formazione e addestramento.	
Richiedere l'osservanza delle misure di prevenzione e utilizzo dei DPI.	

<u>Obblighi</u>	<u>Sanzioni</u>
Mancata organizzazione rapporti con i servizi pubblici di emergenza e modalità di trasporto infortunati.	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 750 a 4'000 €
Mancata designazione degli addetti alla prev. incendi e primo soccorso	
Mancata informazione dei lavoratori a rischio su comportamenti a rischio e sulle misure di prevenzione adottate.	
Mancata informazione a tutti i lavoratori sulle misure in caso di pericolo grave e immediato e su ripresa del lavoro.	

OBBLIGHI dei D.L. e DIRIGENTI (artt. 3, 18, 26, 43)



<u>Obblighi</u>	<u>Sanzioni</u>
Protezione popolazione e ambiente esterno.	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1200 a 5200 €
Mancata informazione ai lavoratori sui rischi aziendali e specifici, incaricati prev. incendi e primo soccorso.	
Mancata formazione ai lavoratori sui rischi aziendali e specifici, agli incaricati prev. incendi e primo soccorso e al RLS	
Mancata misure di prev. incendi e presenza di mezzi di estinzione (estintori, manichette, ecc.).	

<u>Obblighi</u>	<u>Sanzioni</u>
Mancata nomina del Medico Competente, fornitura dei DPI (sentito RSPP e medico), aggiornamento delle misure di prevenzione in base a modifiche organizzative o produttive.	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1'500 a 6'000 €
Mancata cooperazione sulla sicurezza e redazione del DUVRI (documento unico rischio interferenze).	
Mancato controllo sanitario	Ammenda da 2'000 a 4'000 €



OBBLIGHI dei D.L. e DIRIGENTI (artt. 18, 26, 43)

<u>Obblighi</u>	<u>Sanzioni</u>
Mancata custodia del documento di valutazione rischi.	Sanzione amministrativa da 2'000 a 6'600 €
Riunione periodica di sicurezza non trattante tutti gli argomenti previsti da art. 35, comma 2.	
Accertamenti sanitari vietati (accertamento gravidanza).	
Mancata comunicazione all'Inail e Ipsema degli infortuni superiori a 3 giorni entro 48 ore.	Sanzione amministrativa da 1'000 a 4'500 €
Mancata comunicazione all' RSPP dei dati necessari per la valutazione dei rischi.	

Il Preposto



- **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”.

◎ I preposti devono:

- ◎ Sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione.
In caso di persistenza della inosservanza informano i loro superiori diretti;
- ◎ 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;
- ◎ Frequentare appositi corsi di formazione e aggiornamento in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

OBBLIGHI del PREPOSTO (art 19)

<u>Obblighi</u>	<u>Sanzioni</u>
Mancata vigilanza sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi e informazione ai loro superiori diretti o il datore di lavoro su tutte le deficienze riscontrate	Arresto fino a 2 mesi o ammenda da 400 a 1'200 €
Mancata verifica sull'accesso ai luoghi da lavoro pericolosi; sull'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e informazione su emergenze e prevenzione	Arresto fino a 1 mese o ammenda da 200 a 800 €
Mancata partecipazione al corso di formazione specifico per preposti.	

Il Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori (RLS)



■ CHI E' ?

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

■ COSA DEVE FARE?

■ viene consultato

- per la valutazione dei rischi
- per l'individuazione, programmazione e verifica della prevenzione
- sulla designazione degli addetti al spp, alla prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori
- in merito alla organizzazione dei programmi di formazione

■ RICEVE

- informazioni e documentazione aziendale
- adeguata formazione

■ PARTECIPA

alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi

■ AVVERTE

il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività



La formazione del RLS

- Consiste in 32 ORE minime per l'espletamento delle sue funzioni.
- PROGRAMMA BASE: conoscenze generali sulla normativa, sui rischi e sulle relative misure di prevenzione, metodologie sulla valutazione del rischio, metodologie minime di comunicazione.
- SCOPO: rendere effettivo il ruolo partecipativo e il potere di proposta e consultazione del RLS in merito alla valutazione dei rischi.

Quanti RLS?

- Un rappresentante nelle aziende o unità produttive sino a 200 dipendenti;

- Tre rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
- Sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive.

Chi è il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)?

Il Servizio di Prevenzione e Protezione



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

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) deve avere attitudini e capacità adeguate.

■ CHE COSA DEVE FARE ?

- Individuare e valutare i fattori di rischio;
- individuare le misure per la sicurezza e la salute;
- elaborare le misure preventive e protettive;
- proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- fornire ai lavoratori le informazioni sui rischi generali e specifici per la sicurezza e la salute;
- partecipare alla riunione periodica di prevenzione e protezione.

Gli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione:

- Per svolgere questi compiti i componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione devono essere in possesso di requisiti professionali adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro.
- Gli addetti inoltre, debbono essere in possesso dell'attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento,

a specifici corsi adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro.

La nomina dell'RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) è un obbligo non delegabile del Datore di lavoro, secondo quanto stabilito dal Decreto Legislativo 81/08.

L'RSPP

■ Chi è?

“Persona designata dal Datore di Lavoro in possesso di attitudini e capacità adeguate” a capo del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP).



II RSPP: 3 tipologie

In base alle
caratteristiche e
dimensioni aziendali:

- 1 persona interna all'azienda
cioè dipendente
- esterna
- datore di lavoro = RSPP
Az. artigiane e industriali fino a 30
addetti

La formazione

A prescindere dal tipo di mansione svolta, chi intenda ricoprire tale ruolo di RSPP deve essere sempre adeguatamente formato e aggiornato sulla sicurezza sul lavoro, frequentando specifici **corsi per RSPP**.

Chi è nominato RSPP deve frequentare ogni 5 anni un **corso di aggiornamento**.

La durata dei corsi di formazione per RSPP dipende dal livello di rischio dell'azienda d'appartenenza (codice ATECO 2007).

I lavoratori



Chi sono?

Persone che prestano il proprio lavoro alle dipendenze di un Datore di Lavoro

Cosa devono fare?

- Osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro;
- Non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza, di segnalazione e di controllo;
- Non compiere di propria iniziativa operazioni pericolose per la propria od altrui sicurezza;

- Utilizzare correttamente i DPI;
- Segnalare immediatamente condizioni di pericolo;
- Sottoporsi ai controlli sanitari.

Lavoratori incaricati di attuare le misure di emergenza



Il Datore di Lavoro ha l'obbligo di organizzare la gestione delle emergenze aziendali relative all'evacuazione urgente, all'antincendio e al primo soccorso.

Il DL dovrà pertanto nominare i lavoratori:

➡ ***Addetto alla prevenzione incendi ed evacuazione***

➡ ***Addetto al primo soccorso***

Il personale incaricato della gestione delle emergenze dovrà essere idoneamente formato in merito al compito da svolgere.

Il ruolo viene svolto da personale interno all'azienda.

I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione.

Gli incaricati devono essere opportunamente formati e dotati delle attrezzature adeguate.

Il Datore di Lavoro può assumere il ruolo di addetto al primo soccorso e prevenzione incendi solo per aziende che non occupano più di 5 lavoratori.

Piano di emergenza è obbligatorio in azienda?



La redazione del Piano di Emergenza è obbligatoria per tutti i luoghi di lavoro ove sono occupati **10 o più dipendenti** ed in quelli ove si esercitano **attività soggette al controllo dei Vigili del Fuoco ai sensi del D.P.R. 151/2011.**

Il Piano di Emergenza è quindi uno strumento operativo mediante il quale vengono studiate e pianificate le operazioni da compiere per una corretta gestione degli incidenti, siano essi incendi, infortuni, fughe di gas, fuoriuscite di sostanze pericolose o qualsiasi altro evento calamitoso che determina la necessità di abbandonare la struttura (es. terremoti, inondazioni ecc.), al fine di consentire un esodo ordinato e sicuro a tutti gli occupanti di un edificio.

Obiettivi del piano di emergenza

Il piano di Emergenza tende a perseguire i seguenti obiettivi:

- prevenire o limitare pericoli alle persone;
- coordinare gli interventi del personale a tutti i livelli, in modo che siano ben definiti tutti i comportamenti e le azioni che ogni persona presente nell'Azienda deve

mettere in atto per salvaguardare la propria incolumità e, se possibile, per limitare i danni ai beni e alla struttura dell'edificio;

- intervenire, dove necessario, con un pronto soccorso sanitario;
- definire esattamente i compiti da assegnare al personale che opera all'interno dell'Azienda, durante la fase emergenza.

Nella formulazione del Piano si provvede, tra l'altro a predisporre le mappe dei vari piani con indicazione delle vie d'uscita, scale, ascensori, aree sicure, ubicazione apprestamenti e mezzi antincendio, e con l'indicazione di un'area esterna come punto di ritrovo in caso di evacuazione.

Addetto al Primo soccorso



Il Datore di Lavoro, tenendo conto della natura dell'attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il Medico Competente ove nominato, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, anche designando gli addetti al Primo Soccorso, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.

Le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione, variano in relazione alla natura dell'attività, al numero dei lavoratori occupati ed ai fattori di rischio.

Primo soccorso: si intende “l'insieme delle azioni che permettono di aiutare una o più persone in difficoltà, nell'attesa dell'arrivo dei soccorsi qualificati.

Nessuna azione deve essere svolta senza aver valutato la scena dell'evento".

Si ricorda poi che il Testo Unico per la sicurezza "non prevede rigidamente l'istituzione, dovunque e comunque, di un generico servizio di primo soccorso interno, ma guarda all'**assistenza sanitaria di emergenza** come ad una 'funzione' che il Datore di Lavoro deve garantire ai lavoratori nei modi e nei tempi di volta in volta più idonei, con procedure chiare, ben definite e congrue per la propria realtà produttiva, tenuto conto degli specifici rischi lavorativi presenti.

COSA FARE IN CASO DI EMERGENZA?

Non improvvisate: ogni decisione indecisione può causare gravi ritardi nell'intervento!

Chiamate immediatamente gli addetti aziendali del **primo soccorso** o il **118**:
Comunicate:
luogo e **numero** da cui chiamate, gravità degli infortunati.



ATTENZIONE: solo una comunicazione comprensibile permette un intervento **efficace** dei soccorsi.

L'addetto al primo soccorso deve:

- Mantenere in efficienza i presidi medico aziendali (cassetta o pacchetto di pronto soccorso);



- Intervenire in caso d'infortunio onde evitare che l'infortunato venga soccorso in modo non corretto.

Il Datore di Lavoro può ricoprire il ruolo di addetto al primo soccorso aziendale solo per aziende fino a 5 lavoratori. In alternativa, la Normativa vigente obbliga il Datore di Lavoro a nominare tra i lavoratori uno o più addetti al primo soccorso, in base alle necessità.

L'addetto al primo soccorso deve intervenire in caso di emergenza, aiutando l'infortunato in attesa dell'arrivo dei soccorsi.

Gli addetti al primo soccorso devono essere formati?

Vige l'obbligo di seguire uno specifico **corso per addetto al primo soccorso**, con lo scopo di fornire le informazioni necessarie per ricoprire tale ruolo.

Deve essere frequentato obbligatoriamente uno specifico **corso di aggiornamento per addetto al primo soccorso**, con periodicità triennale.

Gruppi A, B e C

Il **D.Lgs.81/08** e il **Decreto Interministeriale n.388/03** presentano una classificazione delle Aziende e Unità produttive, orientata ad inquadrare le stesse, in **tre gruppi di rischio (A, B e C)**.

Tale classificazione è effettuata sulla base del numero dei dipendenti, del comparto produttivo e dei rischi professionali.

DECRETO 388/2003

CLASSIFICAZIONE AZIENDE (art. 1)

GRUPPO A

I) - aziende con attività industriali soggette all'obbligo di dichiarazione o di notifica (attività industriali che comportano rischi rilevanti, D.L.vo 334/99);

- centrali termoelettriche;
- impianti e laboratori nucleari (Attività industriali con rischi di incidenti con coinvolgimento di radiazioni ionizzanti, D. L.vo 230/95);
- aziende estrattive e altre attività minerarie (D.L.vo 624/96);
- lavori in sotterraneo (D.L.vo 320/56);
- aziende per la fabbricazione di esplosivi, polveri e munizioni;

II) - aziende con oltre 5 lavoratori che presentino un indice infortunistico di inabilità permanente superiore a 4 (desumibili dalle statistiche nazionali INAIL relative al triennio precedente);

III) - aziende del comparto agricoltura con oltre 5 lavoratori assunti a tempo indeterminato.

GRUPPO B

aziende con 3 o più lavoratori che non rientrano nel gruppo A

GRUPPO C

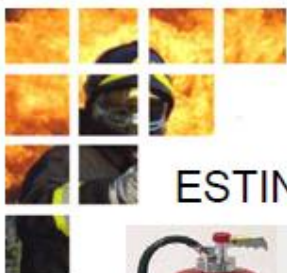
aziende con meno di 3 lavoratori che non rientrano nel gruppo A e B

Addetto all'antincendio



I COMPITI DELL'ADDETTO ALL'ANTINCENDIO

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• <u>Gestione dell'emergenza:</u>
conoscenza, ed esecuzione nell'ambito delle proprie competenze, dei piani per le diverse tipologie di emergenza | <ul style="list-style-type: none">• <u>Evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato:</u>
conoscenza ed esecuzione delle procedure relative ai piani di evacuazione previsti per l'edificio, nelle varie condizioni di esercizio |
| <ul style="list-style-type: none">• <u>Attuazione delle misure di lotta antincendio:</u>
conoscenza dei presidi e delle attrezzature antincendio, della loro posizione e delle modalità d'impiego | <ul style="list-style-type: none">• <u>Sorveglianza dei presidi antincendio:</u>
<i>Verifica delle eventuali manomissioni e/o diversa collocazione delle attrezzature ANTINCENDI</i> |



Attrezzature ed impianti antincendio

ESTINTORI



NASPI



IDRANTI UNI 70



IDRANTI UNI 45



ATTACCHI VVF



IMPIANTI DI SEGNALAZIONE E RIVELAZIONE INCENDI



Corsi antincendio

L'addetto all'antincendio deve essere obbligatoriamente formato: secondo il D.Lgs.81/08, nell'ipotesi in cui un lavoratore debba ricoprire il ruolo di addetto all'antincendio, deve seguire obbligatoriamente uno **specifico corso per addetto all'antincendio**.

Per aziende fino a 5 dipendenti tale ruolo può essere svolto dal Datore di Lavoro.

E' bene tener presente che la normativa vigente prevede anche un **corso di aggiornamento per addetto all'antincendio** obbligatorio con periodicità pari a tre anni.

La normativa antincendio classifica le aziende in base a tre livelli di rischio incendio: basso, medio o alto; dunque i lavoratori devono seguire specifici corsi sulla base del livello di rischio incendio presente nella propria azienda.

Il percorso formativo è così organizzato:

- Nel caso di azienda a rischio incendio basso, il lavoratore deve seguire un corso di 4 ore;
- Se l'azienda è a rischio incendio medio, sono previste 8 ore di formazione;
- Se l'azienda è a rischio incendio alto, sono previste 12 ore di formazione.

Nei corsi a medio ed alto rischio incendio sono previste prove pratiche con l'utilizzo degli estintori.

L'addetto all'antincendio, al termine del percorso formativo, dovrà:

- Conoscere le modalità di utilizzo degli estintori;
- Allertare i Vigili del Fuoco in caso di necessità;
- Conoscere le tecniche di evacuazione da adottare in caso di incendio.

Riunione periodica



La riunione periodica deve essere indetta almeno una volta l'anno.

E' una riunione tra DL, Medico Competente, RSPP e RLS.

Riguarda le aziende con oltre 15 dipendenti.

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

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

Nel corso della riunione possono essere individuati:

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

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 unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza chiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

Il Medico Competente aziendale

LA PARTECIPAZIONE DEL MEDICO COMPETENTE ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI E ALLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO



■ **Chi è?**

1. dipendente di una struttura pubblica (se non esplica attività di vigilanza);
2. libero professionista;
3. dipendente del Datore di Lavoro.

■ **MEDICO IN POSSESSO DI SPECIALIZZAZIONE in MEDICINA DEL LAVORO**

■ CHE COSA DEVE FARE?

■ Effettua:

- la sorveglianza sanitaria, obbligatoria per i lavoratori esposti a rischi quali ad esempio: piombo, amianto, rumore, videoterminali, movimentazione manuale dei carichi, agenti cancerogeni o biologici.



- istituisce ed aggiorna una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore;
- esprime giudizi di idoneità' alla mansione specifica assegnata al lavoratore;

■ Collabora

- alla stesura del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;

- alla predisposizione del servizio di pronto soccorso;
- all'attività di formazione e informazione dei lavoratori;

■ **Visita**

- gli ambienti di lavoro almeno due volte all'anno.

■ **Partecipa**

- alla riunione periodica (almeno annuale) di prevenzione e protezione dei rischi.

La sorveglianza sanitaria

- La sorveglianza sanitaria è definita dal D.Lgs.81/08 come l'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.
- In pratica si tratta di un'attività complessa volta a tutelare la salute dei lavoratori e a prevenire l'insorgenza di malattie professionali.

- Si può definire come la somma delle visite mediche, delle indagini specialistiche e di laboratorio, delle informazioni sanitarie e dei provvedimenti adottati dal medico, al fine di garantire la protezione sanitaria dei lavoratori nei confronti del rischio lavorativo.
- La sorveglianza sanitaria deve essere attivata in tutti i luoghi di lavoro nei quali sono presenti dei fattori di rischio per la salute dei lavoratori. Naturalmente prima devono essere adottati tutti i possibili accorgimenti, tecnici e/o procedurali per eliminare o ridurre tali rischi.

Il Medico Competente non può effettuare visite mediche:

1. Per accertare stati di gravidanza;
2. Negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Le visite mediche a cura e spese del Datore di Lavoro comprendono gli esami clinici e biologici e indagini

diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal Medico Competente.

Implicazioni per il lavoratore non più idoneo



Il D.Lgs.81/08 stabilisce l'obbligo di assegnare il lavoratore, in quanto possibile, ad altra mansione 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.

La sorveglianza sanitaria per i lavoratori



La sorveglianza sanitaria, eseguita dal Medico Competente in azienda, può comprendere visite mediche preventive, periodiche, richieste dal lavoratore stesso o in occasione del cambio di mansioni o di cessazione di un rapporto di lavoro.

Tali accertamenti sanitari, a seconda della tipologia di attività effettuata dal lavoratore e, quindi, del livello di rischio riscontrato, possono consistere in:

- visite oculistiche
- audiometrie
- elettrocardiogrammi
- spirometrie
- esami del sangue.

Il Medico Competente, in seguito allo svolgimento di opportuni controlli, è in grado di esprimere un giudizio d'idoneità in merito ai soggetti esaminati.

La [sorveglianza sanitaria](#) è obbligatoria per lavoratori esposti a:

- movimentazione manuale di carichi
- rumore
- vibrazioni
- radiazioni ottiche artificiali e ionizzanti
- atmosfere iperbariche
- sostanze cancerogene
- amianto
- campi elettromagnetici
- rischi di natura chimica
- rischio biologico

Le mansioni interessate sono, pertanto:

- video terminalisti
- personale sanitario
- carpentieri
- operai edili
- benzinai
- calzolai
- carrozzieri
- meccanici
- verniciatori
- tornitori
- saldatori
- falegnami
- elettrauto

I requisiti del Medico Competente

Titoli e requisiti del medico competente

- 1. titoli o requisiti richiesti per svolgere le funzioni di medico competente
 - *a)* specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
 - *b)* docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;
 - *c)* autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;
 - *d)* specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.

- 2. I medici in possesso dei titoli di cui al comma 1, lettera *d)*, sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari da definire con apposito decreto
- Essi qualora alla data di entrata in vigore del presente decreto, svolgano le attività di medico competente o dimostrino di avere svolto tali attività per almeno un anno nell'arco dei tre anni anteriori all'entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono abilitati a svolgere le medesime funzioni. A tal fine sono tenuti a produrre alla Regione attestazione del datore di lavoro comprovante l'espletamento di tale attività.

- 3. Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente è altresì necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina (ECM) a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del presente decreto legislativo.
- I crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70 per cento del totale nella disciplina “medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro”.

Quando devono essere effettuate le visite mediche aziendali?

Il Medico Competente effettua:

- ▢ **visita medica preventiva** intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- ▢ **visita medica periodica** per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- ▢ **visita medica su richiesta del lavoratore**, se ritenuta dal m. c. correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- ▢ **visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;**
- ▢ **visita medica preventiva in fase preassuntiva**
- ▢ **visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi**, al fine di verificare l'idoneità alla mansione specifica

L'idoneità al lavoro

Al termine di ogni visita il **Medico Competente aziendale (MC)** esprime il giudizio sull'idoneità al lavoro del dipendente per iscritto. Per stabilire l'idoneità lavorativa, il MC deve tener conto dell'interazione uomo-macchina-ambiente di lavoro, considerando quindi tutti i possibili danni per la salute.

Deve valutare la compatibilità tra le condizioni di salute e la mansione svolta.

Il Medico Competente, a conclusione della visita medica e dell'esito degli accertamenti sanitari effettuati esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- idoneità;
- idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- inidoneità temporanea;
- inidoneità permanente.

Il Medico Competente esprime il proprio giudizio per iscritto dandone copia al lavoratore e al Datore di Lavoro.

Qualora il Medico Competente esprima un giudizio d'inidoneità temporanea deve precisarne i limiti temporali di validità.

Avverso i giudizi del Medico Competente è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone,

dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Qualora il Medico Competente esprima un giudizio d'inidoneità lavorativa, il DL adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Compiti del Medico Competente: la cartella sanitaria e di rischio

- ▢ **Istituisce, aggiorna e custodisce** sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria
- ▢ La cartella è conservata con salvaguardia del **segreto professionale**, presso il **luogo di custodia concordato al momento della nomina** del medico competente
- ▢ **La cartella tenuta sia su supporto cartaceo che informatico va compilata con i dati contenuti nell'all. 3 A** con particolare riguardo ai fattori di rischio professionale, i tempi di esposizione e i valori di esposizione individuali (artt. 186 "rischi fisici" e 230 "agenti chimici" D.Lgs 81/08)

Il Medico Competente istituisce, aggiorna e custodisce una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria dove vengono riportate le sue condizioni psicofisiche, i risultati degli accertamenti strumentali, di laboratorio e specialistici eseguiti, eventuali livelli di esposizione professionale individuali

forniti dal Servizio di Prevenzione e Protezione nonché il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

La cartella sanitaria e di rischio:

- **è conservata**, con salvaguardia del segreto professionale, salvo il tempo necessario per la effettuazione della sorveglianza sanitaria e della trascrizione dei relativi risultati, **presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del Medico Competente e fino alla cessazione dell'attività lavorativa;**
- **deve essere firmata** sul frontespizio **dal Datore di Lavoro e dal lavoratore** per presa visione dei dati anamnestici e clinici e del giudizio di idoneità alla mansione, delle modalità relative alla conservazione della stessa o di eventuali accertamenti sanitari cui il lavoratore deve sottoporsi anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa;
- **su richiesta, viene fornita in copia al lavoratore.**

- E' uno degli strumenti del Medico Competente; egli deve istituirne una per ciascun lavoratore.

Diritti e doveri dei lavoratori



I lavoratori in tema di sorveglianza sanitaria hanno il diritto di:

- Fare ricorso contro il giudizio del medico qualora il lavoratore stesso lo ritenga immotivato o ingiustificato in relazione al suo stato di salute;
- Poter accedere ai dati sanitari che lo riguardano;

- Avere spiegazioni ed informazioni dal medico sul proprio stato di salute;
- Ricevere copia del documento sanitario e di rischio, essere sottoposto a visita qualora il lavoratore ritenga di avere problemi sanitari connessi con la sua attività lavorativa;
- Il lavoratore deve essere cosciente del fatto che la sorveglianza medica è uno strumento di tutela della propria salute: deve collaborare con il Medico Competente fornendogli tutte le informazioni richieste sul proprio stato di salute.

Lettera d'incarico



Dopo la [nomina del Medico Competente](#) è necessario “formalizzare” l’incarico con una, appunto, “lettera d’incarico del Medico Competente”.

La lettera d’incarico deve avere un’intestazione che riporta i dati della Società e del rappresentante legale della Società che conferisce l’incarico al Medico Competente.

Un corpo centrale contenente, per esteso, i compiti e i ruoli del Medico Competente all’interno dell’Azienda.

Una parte finale con data e firme sia del Datore di Lavoro sia, per accettazione, del Medico Competente che ha accettato l’incarico.

Lista dei Medici Competenti autorizzati

L’elenco nazionale dei medici competenti è contenuto presso l’Ufficio II della Direzione Generale della prevenzione sanitaria del Ministero della salute.

Visite aziendali nell'orario di lavoro



Le visite per i lavoratori non possono essere di norma sostenute fuori dall'orario di lavoro.

Devono essere programmate negli orari e nei giorni nei quali il lavoratore si trova in azienda.

Non devono quindi in alcun modo rappresentare un onere per i dipendenti.

È lo stesso Testo Unico a richiamare l'attenzione sulla necessità di effettuare visite di controllo nell'orario di lavoro, al fine di non farne un peso economico e finanziario per la persona che dovrà sottoporsi a essa. Nel D.Lgs.81/08 all'art. 15, comma 2 viene stabilito che

"le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari

per i lavoratori". Un'enunciazione chiara, inequivocabile, sufficiente per comprendere quanto i controlli sanitari in azienda debbano essere strutturati tenendo ben presente gli orari di lavoro e la reperibilità dei dipendenti.

Medico Competente e infortuni sul lavoro



Il D.Lgs.81/08 obbliga il Datore di Lavoro a garantire la sicurezza dei propri dipendenti.

Il lavoratore è sottoposto a rischio e può incorrere in un **infortunio sul lavoro**.

L'infortunio sul lavoro

All'art.2 del D.P.R. 1124/65 si parla di "tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporale assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni".

Attori Esterni



Organi di vigilanza:

- ASL
- Ispettorato del lavoro
- ISPESL
- INAIL
- Vigili del fuoco