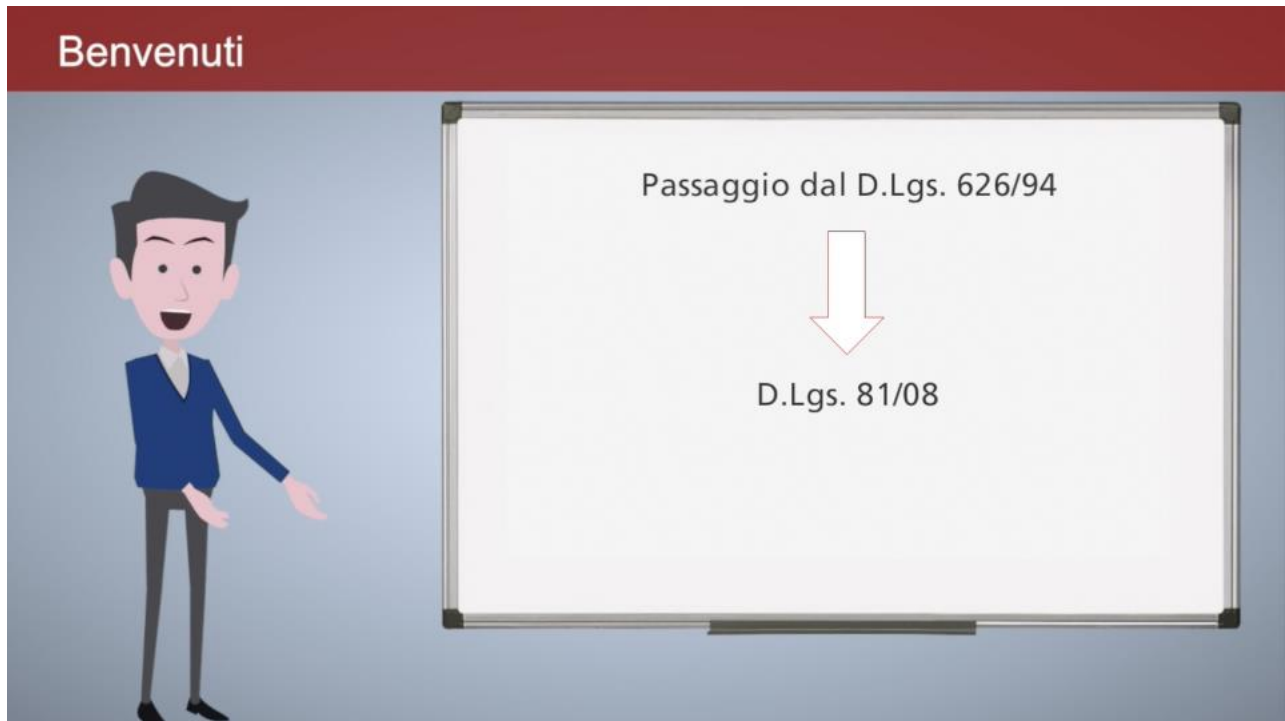


Modulo 1 - PREMESSA E RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Benvenuti

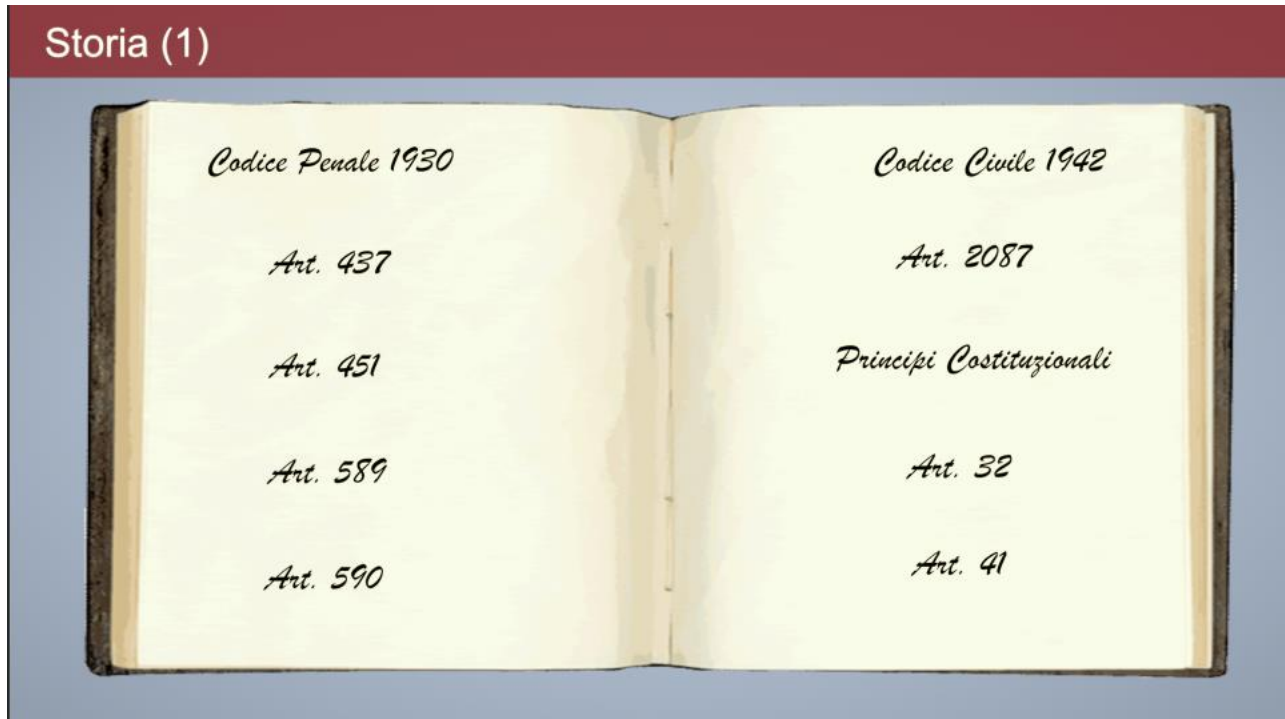


Benvenuti, gli argomenti che verranno trattati in questa lezione sono:

- ✓ il passaggio dal Decreto Legislativo 626 del 94 al Decreto Legislativo 81 del 2008 e il Decreto correttivo 106 del 2009;
- ✓ l'obbligo di informazione, formazione e addestramento e il nuovo accordo Stato-Regioni per la formazione dei lavoratori del 21 dicembre 2011, entrato in vigore il 26 gennaio 2012.

BLOCCO 1: Storia

Storia (1)



I primi accenni alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si possono trovare nel Codice Penale del 1930, in particolare agli art. 437, 451, 589, 590 e nel Codice Civile del 1942, all'art. 2087, oltre ai principi costituzionali citati agli art. 32 e 41 della Costituzione Italiana, mentre le prime leggi specifiche sull'argomento risalgono agli anni cinquanta.

Di particolare importanza furono il D.P.R. n° 547 del 1955, il D.P.R. n° 303 del 1956 e il D.P.R. n° 164 del 1956 per le costruzioni.

Questi decreti, molto corposi e ben costituiti, sono tra i meno applicati nella storia dell'Italia repubblicana.

Seguono poi leggi specifiche quali: il D.Lgs. 277 del '91 "Attuazione delle direttive CEE in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro" e la Legge 46 del 1990 "Norme per la sicurezza degli impianti".

Storia (2)

Storia (2)

INNOVAZIONE DEL SISTEMA DIRETTIVE EUROPEE

D.Lgs. 626 del 1994

D.Lgs. 494 del 1996



OBBLIGANO:

- al rispetto dei decreti precedenti
- a gestire il miglioramento continuo
- ad introdurre la formazione e l'informazione sui rischi

Negli anni novanta, dopo l'ingresso in Europa a seguito dell'emanazione di direttive europee in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono stati promulgati altri decreti, il n° 626 del 1994 e il n° 494 del 1996, che obbligano le imprese, i committenti e i datori di lavoro al rispetto dei decreti precedenti, a gestire il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, ad introdurre la formazione e l'informazione sui rischi. Per questo motivo sono state individuate nuove figure professionali con compiti specifici in materia di sicurezza. Negli anni successivi sono stati emanati altri decreti di chiarimento e di miglioramento, oltre a leggi regionali.

Storia (3)

Storia (3)

D.Lgs. 626 del 1994

Obbligo valutazione del rischio

risk assessment

La principale novità introdotta dal D.Lgs. 626/94, in coerenza con concetti espressi nelle direttive CE in esso recepite, è l'obbligo della valutazione del rischio (risk assessment) da parte del datore di lavoro e l'introduzione di un Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) di cui il datore di lavoro è responsabile. La valutazione del rischio, quindi, è un processo di individuazione dei pericoli e, successivamente, di tutte le misure di prevenzione e protezione volte a ridurre al minimo possibile le probabilità di accadimento di un evento, il danno relativo e quindi il rischio conseguente, potenziale causa di infortuni e malattie professionali.

Storia (4)

Storia (4)

INNOVAZIONE DEL SISTEMA DIRETTIVE EUROPEE

Il datore di lavoro
è partecipe e responsabile
di un processo di miglioramento
delle condizioni di sicurezza
nei luoghi di lavoro

Rispetto alla normativa precedente (cfr. DPR 547/55) oggi il datore di lavoro non è solo "debitore della sicurezza nei posti di lavoro", ma deve essere partecipe e responsabile di un processo di miglioramento delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso una periodica valutazione dei rischi (che viene documentata in un apposito "documento di valutazione dei rischi"), che non determina solo i requisiti oggettivi di sicurezza, ma considera anche gli aspetti organizzativi e soggettivi associati allo svolgimento dell'attività lavorativa (concetto di gestione aziendale della sicurezza).

Storia (5)



Altra novità introdotta dal D.Lgs. 626/94 è l'introduzione di un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (art. 18) che deve essere eletto dai lavoratori stessi e deve essere consultato preventivamente dal datore di lavoro in tutti i processi di valutazione dei rischi e di scelte inerenti la sicurezza aziendale.

Storia (6)

Storia (6)

La legge delega n. 123 del 2007

ha conferito al Governo
mandato di riformare entro maggio 2008
il D.Lgs. 626/94
da cui è derivato il D.Lgs. 81 del 2008

La legge delega n.123 del 2007 ha conferito al Governo il mandato di riformare entro maggio 2008 il D.Lgs. 626/94 da cui è derivato il D.Lgs. 81 del 2008.

Tale decreto ha consentito:

- ✓ un'armonizzazione delle leggi vigenti;
- ✓ l'estensione del D.Lgs. 626/94 a tutti settori, tipologie di rischio e lavoratori autonomi e dipendenti;
- ✓ un adeguato sistema sanzionatorio.

BLOCCO 2: Decreto Legislativo 9 aprile 2008 N. 81 e s.m.i.

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 N. 81 e s.m.i.

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n.81 e s.m.i.



Per Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si intende, nell'ambito del diritto italiano, l'insieme di norme contenute nel Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123.

Il decreto è entrato in vigore il 15 maggio 2008 e ha riformato, riunito ed armonizzato, abrogandole, le disposizioni dettate da numerose precedenti normative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, succedutesi nell'arco di quasi sessant'anni. Il fine di questo decreto è l'adeguamento del corpus normativo all'evolversi della tecnica e del sistema di organizzazione del lavoro.

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 N. 81 e s.m.i.



Il D.Lgs. 81/2008 è costituito da 306 articoli, suddivisi in 13 titoli e 51 allegati.

I titoli e gli allegati

I titoli e gli allegati




Titolo	Articoli	Argomento	Allegati
I	da 1 a 61	Principi comuni	da I a III
II	da 62 a 68	Luoghi di lavoro	IV
III	da 69 a 87	Attrezzature di lavoro e DPI	da V a IX
IV	da 88 a 160	Cantieri temporanei o mobili	da X a XXIII
V	da 161 a 166	Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro	da XXIV a XXXII
VI	da 167 a 171	Movimentazione Manuale dei Carichi	XXXIII
VII	da 172 a 179	Attrezzature munite di videotermini	XXXIV
VIII	da 180 a 220	Agenti fisici (rumore, vibrazioni, campi e.m., radiazioni ottiche artificiali)	da XXXV a XXXVII
IX	da 221 a 265	Sostanze pericolose (agenti chimici, cancerogeni, mutageni, amianto)	da XXXVIII a XLIII
X	da 266 a 286	Agenti biologici	da XLIV a XLVIII
XI	da 287 a 297	Atmosfere esplosive	da XLIX a LI
XII	da 298 a 303	Capi finali e disposizioni sanzionatorie	
XIII	da 304 a 306	Norme transitorie e finali	

Nel Titolo I vengono trattati i “Principi comuni”, dal Titolo II al Titolo XI le disposizioni “Speciali”, nel Titolo XII le “Disposizioni in materia penale e di procedura penale” e per ultimo nel Titolo XIII le “Norme transitorie e finali”.

La struttura del decreto è impostata prima con l’individuazione dei soggetti responsabili, e poi con la descrizione delle misure gestionali e degli adeguamenti tecnici, necessari per ridurre i rischi lavorativi. Alla fine di ciascun titolo sono indicate le sanzioni in caso di inadempienza.

Campo d'applicazione del D.Lgs. 81/2008

Campo d'applicazione del D.Lgs. 81/2008



Applicazione all'Università

- **Art. 3. C. 1** ... si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio
- **Art. 3. C. 2** Nei riguardi ..., delle università, degli istituti di istruzione universitaria, delle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, ... le disposizioni ... sono applicate *tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative* ... individuate ... con decreti emanati ... dai Ministri competenti di concerto con i Ministri del lavoro, della salute e delle politiche sociali e per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ...
- **Art 3 c. 4** ... si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, ...

In particolare all'art. 3 viene definito il campo di applicazione del decreto stesso e si evidenzia che:

- ✓ tale decreto si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischi;
- ✓ per quanto riguarda le università e gli istituti di istruzione universitaria, ecc (così come per altri enti o per le forze armate), per tenere conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative, è prevista l'emanazione di specifici decreti applicativi da parte dei ministeri competenti;
- ✓ si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati.

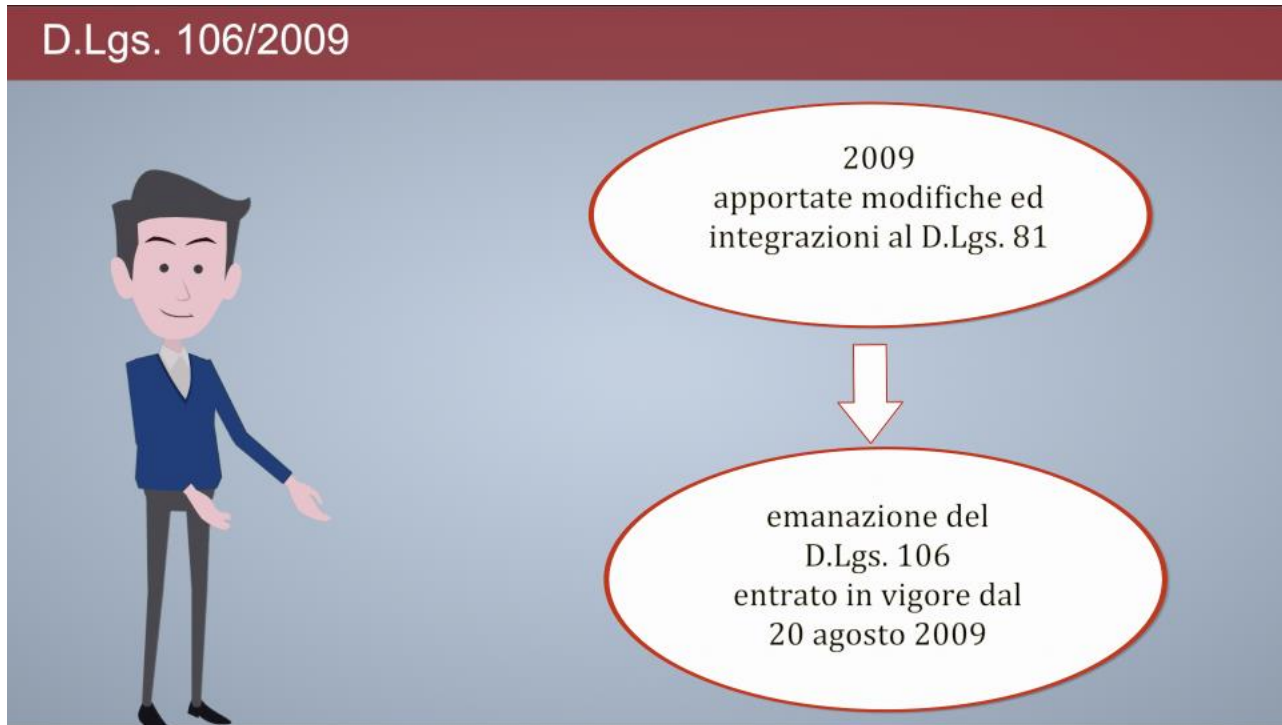
BLOCCO 3: Abrogazioni - Principi ispiratori

Abrogazioni

Abrogazioni			
D.Lgs. 626/1994 Miglioramento salute e sicurezza dei lavoratori	DPR. 574/1955 Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro	DPR. 164/1956 Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni	DPR. 303/1955 Norme generali per l'igiene del lavoro
D.Lgs. 277/1991 Protezione contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici	D.Lgs. 187/05 Esposizione a vibrazioni meccaniche	D.Lgs. 493/1996 Prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o salute	D.Lgs. 494/1996 Prescrizioni minime di sicurezza nei cantieri temporanei o mobili

Il Testo Unico, o «unico testo normativo» come recita l'articolo 1 del D.Lgs. 81/08, incorpora al proprio interno, riordinandoli e innovandoli secondo una logica unitaria e riformatrice, tutti gli obblighi previsti dai qui elencati provvedimenti, tutti abrogati dall'articolo 304 del decreto.

Decreto Legislativo 106/2009



Nel 2009 è stato necessario apportare numerose modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 81, mediante l'emanazione del D.Lgs. 106, entrato in vigore dal 20 agosto 2009.

Obiettivi del D.Lgs. 106/2009

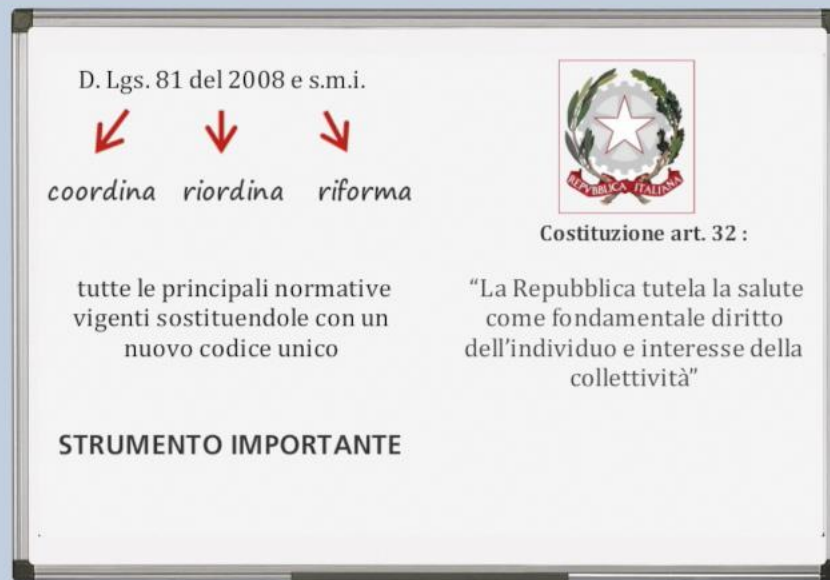


Un primo obiettivo del provvedimento è quello di correggere i molti errori materiali e tecnici presenti nel Testo Unico, realizzando il perfezionamento del quadro normativo, composto dai vari articoli ed allegati che non risultavano sempre ben coordinati tra di loro, dando luogo a sovrapposizioni ed incertezze interpretative.

Un secondo obiettivo è quello di superare le difficoltà operative, le criticità e le lacune evidenziate dai primi mesi di applicazione delle nuove regole.

Principi ispiratori (1)

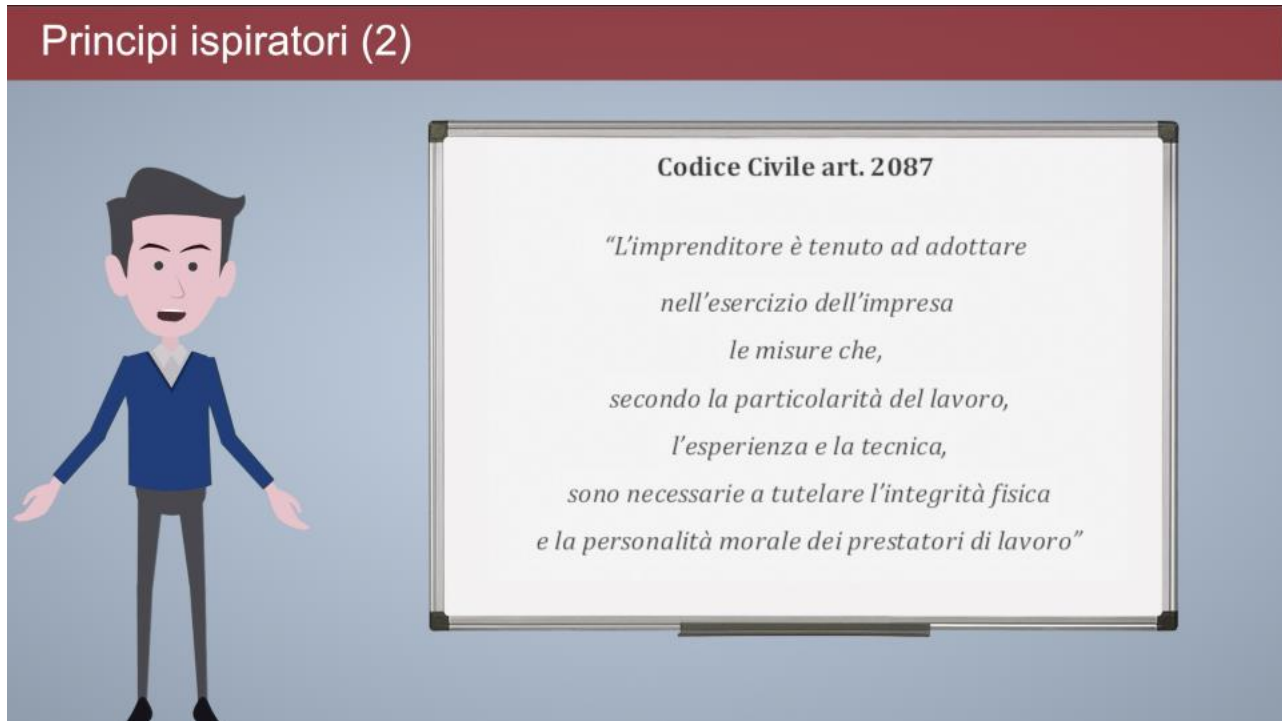
Principi ispiratori (1)



Dunque il Decreto Legislativo 81 del 2008 e successive modifiche ed integrazioni, coordina, riordina e riforma tutte le principali normative vigenti, sostituendole con un nuovo codice unico.

Si tratta di uno strumento importante per una più avanzata civiltà del lavoro, dell'organizzazione e della gestione della sicurezza nelle aziende per dare piena attuazione all'articolo 32 della Costituzione della Repubblica Italiana, che riconosce la salute come fondamentale diritto di ogni individuo e un interesse per la collettività.

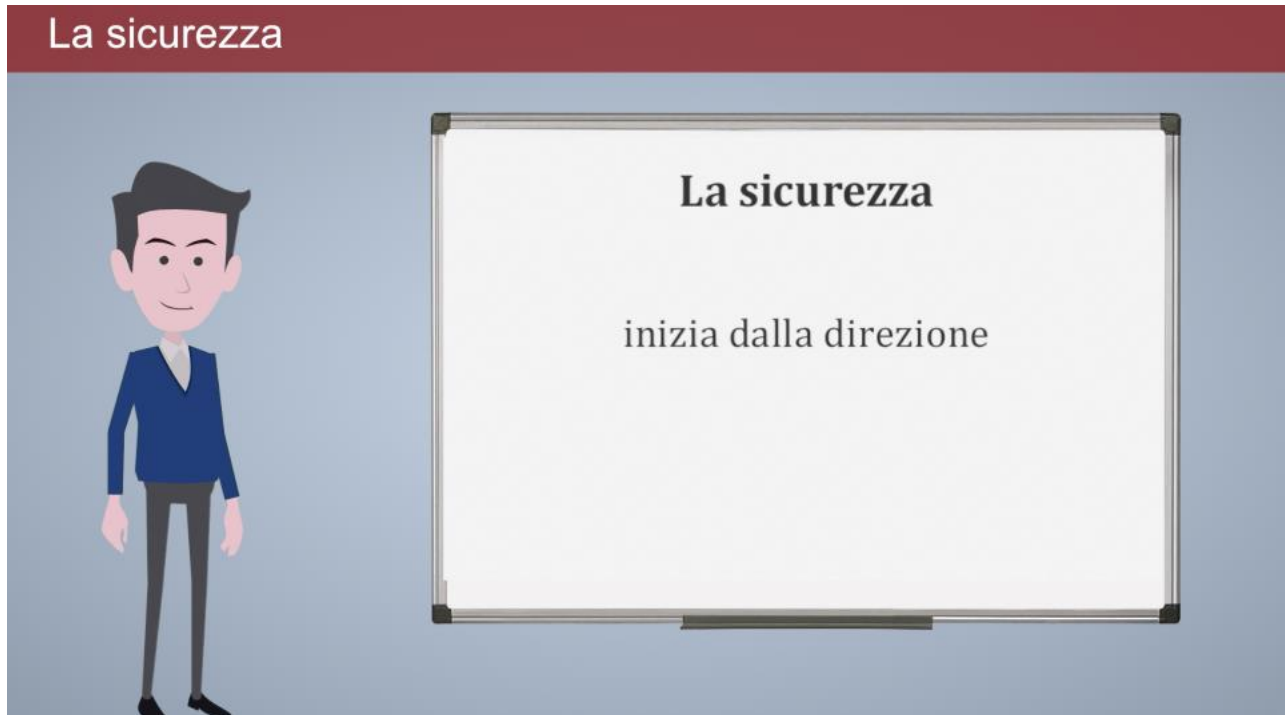
Principi ispiratori (2)



Nell'elenco dei principi e delle misure contenute nel Testo Unico si applica anche il principio della massima sicurezza tecnicamente fattibile, ricavabile dall'art. 2087 del Codice Civile. Tale articolo prevede un obbligo prevenzionistico di particolare pregnanza, ossia che 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.

BLOCCO 4: La sicurezza - I costi occulti della sicurezza

La sicurezza

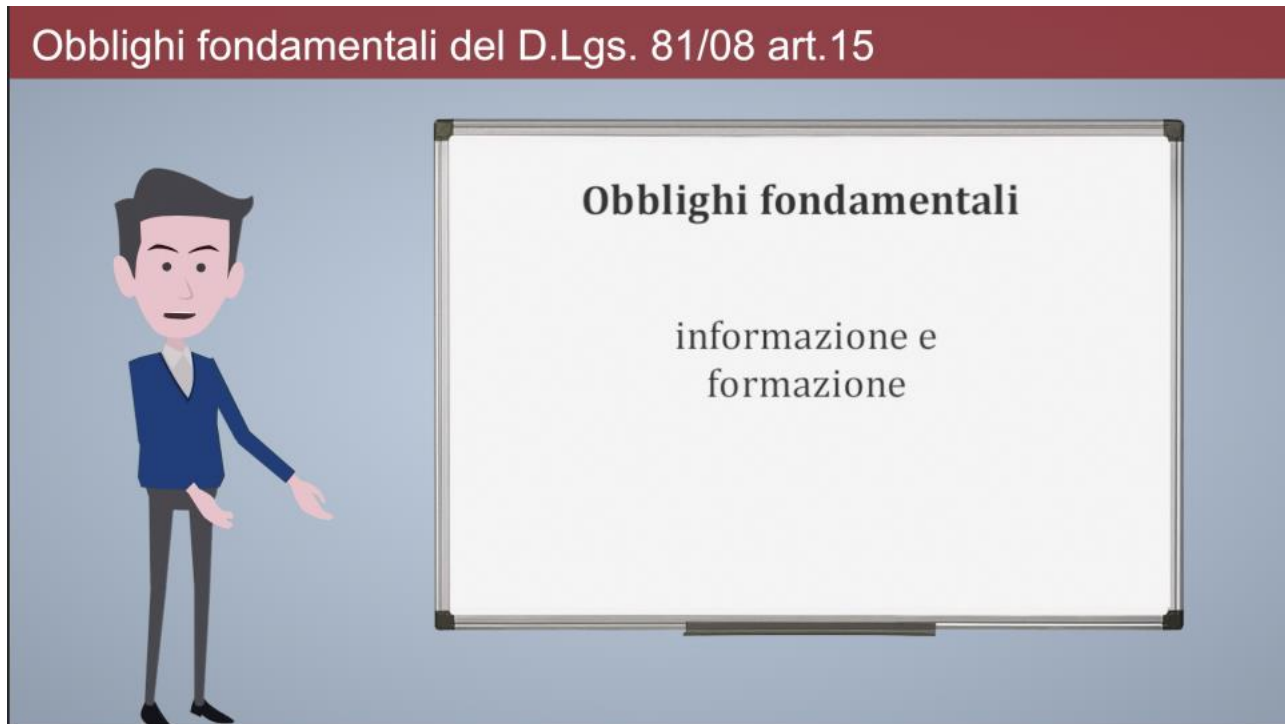


Possiamo affermare che l'attuale normativa sulla sicurezza fa propri molti dei principi del moderno modo di intendere l'impresa.

Questi elementi possono essere così sinteticamente esposti:

- ✓ la sicurezza inizia dalla direzione; è un processo dove il pieno coinvolgimento dei livelli più operativi può essere raggiunto solo a fronte di impegno e coerenza da parte dei datori di lavoro e dirigenti;
- ✓ è un progetto permanente, ovvero un percorso in cui si procede per piccoli passi che portano a miglioramenti incrementali per ridurre i rischi;
- ✓ la sicurezza è basata sulla prevenzione e non sull'azione riparatrice;
- ✓ la sicurezza è misurabile;
- ✓ la sicurezza è un compito di tutti e coinvolge tutte le fasi dei processi lavorativi;
- ✓ infine, possiamo affermare che la sicurezza si raggiunge, o meglio si migliora, ponendo in essere continue azioni di sensibilizzazione e formazione per tutti gli attori coinvolti.

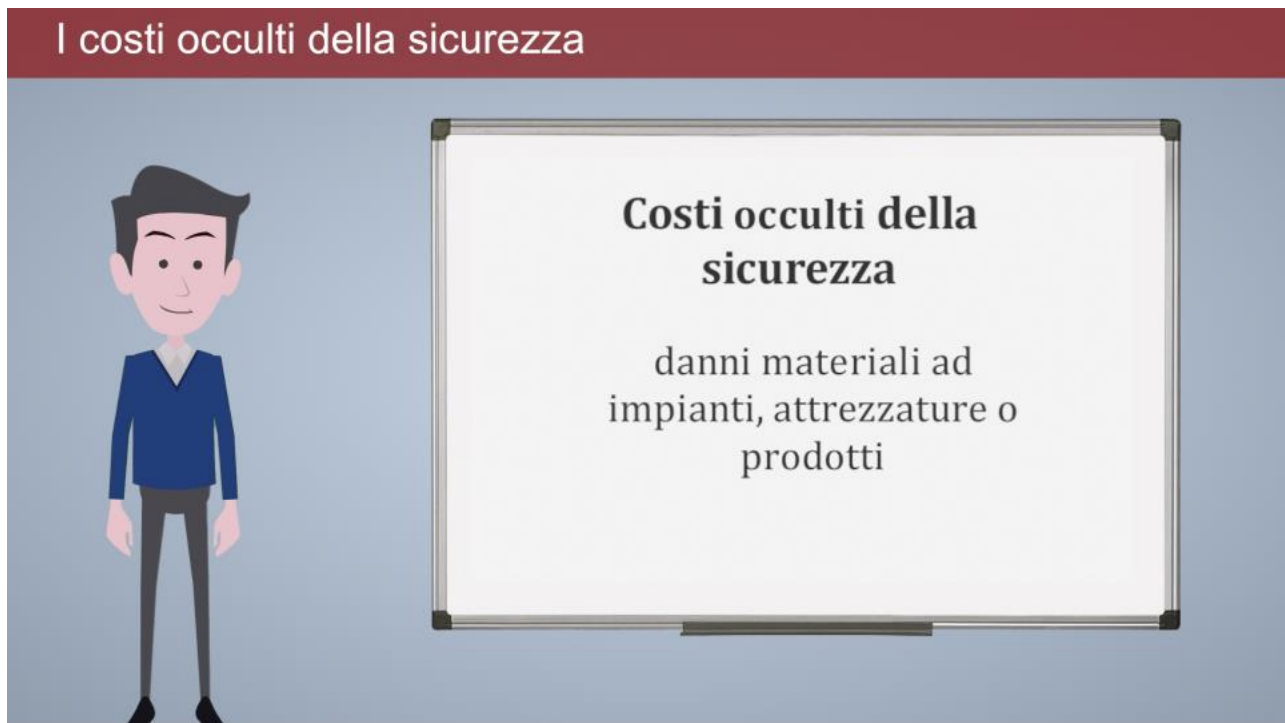
Obblighi fondamentali del D.Lgs. 81/08 art.15



Molti sono gli obblighi fondamentali del Testo Unico, tra i quali possiamo evidenziare:

- ✓ la valutazione di tutti rischi per la salute e la sicurezza;
- ✓ una adeguata programmazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ✓ il controllo sanitario dei lavoratori;
- ✓ l'informazione e formazione per tutti i soggetti coinvolti;
- ✓ la partecipazione e consultazione dei lavoratori, anche mediante i loro rappresentanti;
- ✓ 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;
- ✓ l'individuazione dell'adeguata segnaletica e delle misure da applicare in caso di emergenza.

I costi occulti della sicurezza



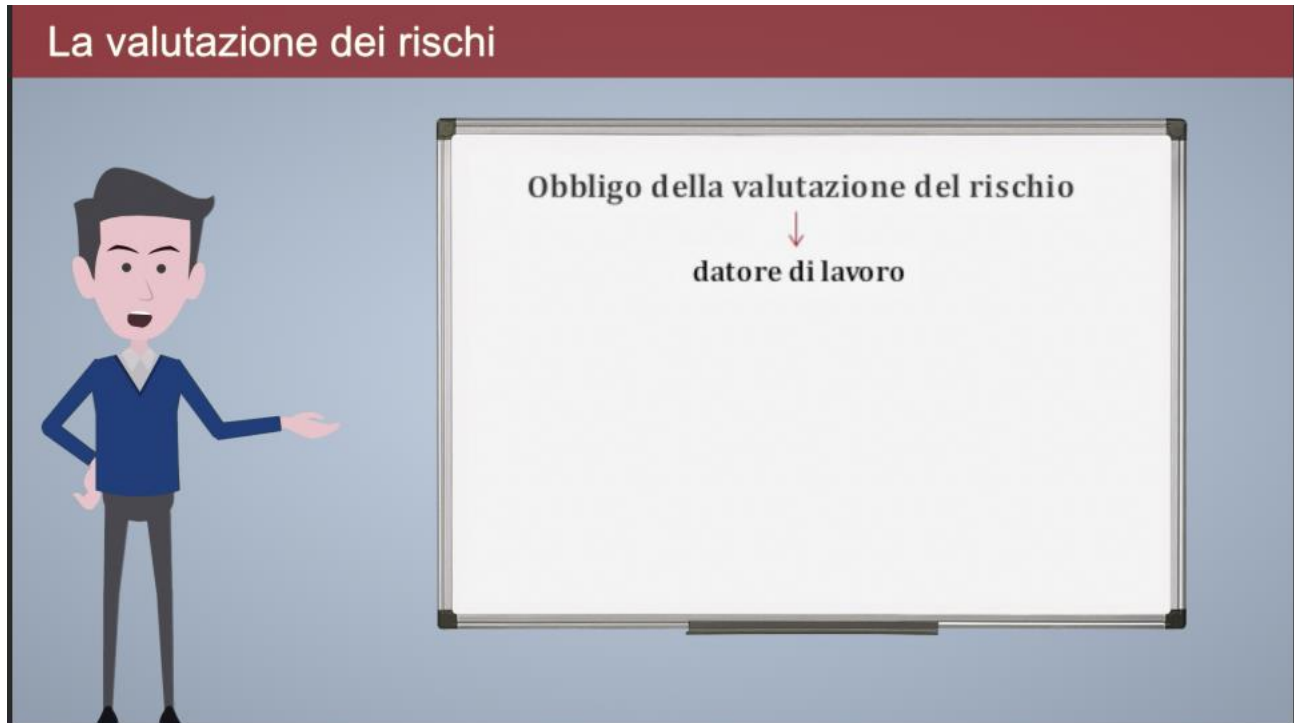
Ma la sicurezza può essere osservata anche secondo una prospettiva economica.

Un'azienda che presenta ricorrenti problemi di sicurezza dovrà inevitabilmente fare i conti con dei costi occulti, quali ad esempio:

- ✓ tempo perso dal personale;
- ✓ danni materiali ad impianti, attrezzature o prodotti coinvolti in incidenti;
- ✓ interferenze in produzione, ad esempio per un allungamento del tempo di consegna;
- ✓ costi fissi non compensati (come energia, servizi...);
- ✓ conflitti di lavoro e tensioni tra i dipendenti;
- ✓ perdita di immagine nei confronti del mercato, oggi sempre più attento a scegliere fornitori che garantiscano caratteristiche quali la qualità, la sicurezza e l'ambiente.

BLOCCO 5: Obblighi di valutazione del rischio e di formazione

La valutazione dei rischi

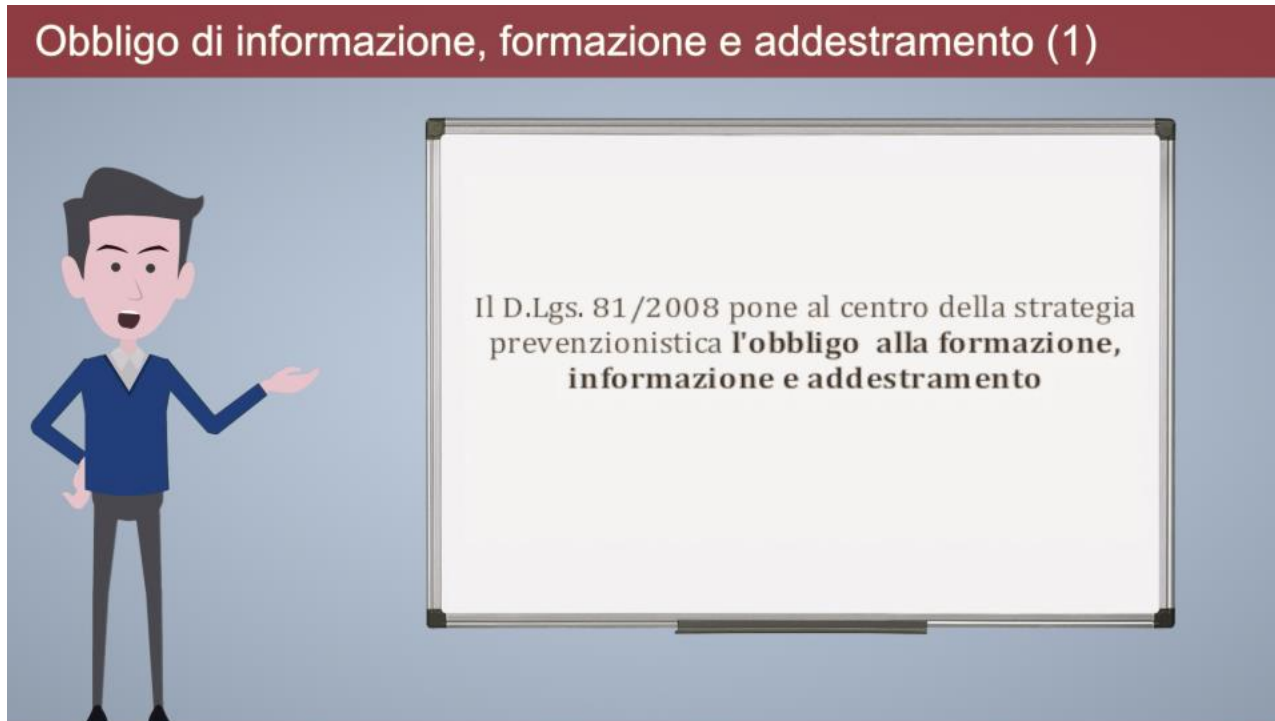


Abbiamo prima affermato che la legislazione sulla sicurezza ha tra i suoi elementi fondamentali l'obbligo della valutazione dei rischi.

Questa attività deve essere svolta a cura del datore di lavoro e consiste nell'attribuire peso e valore ai rischi e alle misure di prevenzione.

La valutazione deve essere, quindi, svolta utilizzando gli strumenti propri dell'analisi tecnica, organizzativa e scientifica e deve avere come obiettivo il rendere misurabili ed evidenti i rischi presenti sui luoghi di lavoro e delle misure di prevenzione adottate.

Obbligo di informazione, formazione e addestramento (1)



Il Decreto Legislativo 81 del 2008 pone al centro della strategia prevenzionistica l'obbligo formativo, informativo e di addestramento.. si vedano di articoli 18, 36, e 37.

Il Decreto Legislativo 106/2009 ha potenziato tali obblighi in modo incisivo.

Nello specifico le modalità di formazione, durata e contenuti minimi dei corsi sono stabiliti dalla Conferenza Stato-Regioni.

Obbligo di informazione, formazione e addestramento (2)

Obbligo di informazione, formazione e addestramento (2)

Per i lavoratori la formazione/addestramento devono essere erogati in occasione:

- ✓ della costituzione di nuovo rapporto di lavoro
- ✓ del trasferimento o cambiamento di mansione
- ✓ della introduzione di attrezzature/tecnologie o sostanze pericolose



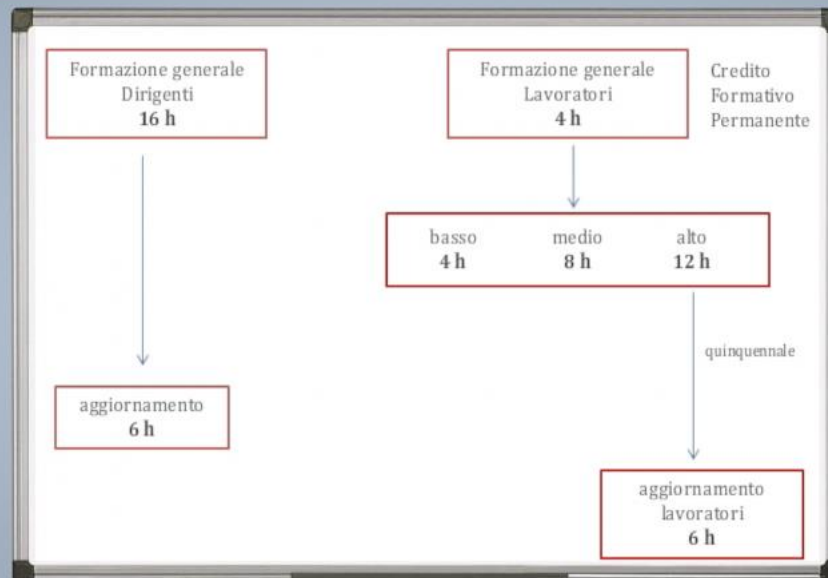
Per il lavoratori la formazione ed eventuale addestramento devono essere erogati in occasione:

- ✓ della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione, qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- ✓ del trasferimento o cambiamento di mansione;
- ✓ della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Ai sensi dell'articolo 20, comma 2, lettera h), del D.Lgs. 81/2008 il lavoratore è obbligato a partecipare ai programmi di addestramento e formazione organizzati dal datore di lavoro.

Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011

Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011



Con l'approvazione dell'Accordo Stato-Regioni del 2011, vengono definiti i criteri per la formazione di base e di aggiornamento.

Per i dirigenti vige l'obbligo di formazione con un corso di 16 ore e aggiornamento quinquennale di durata minima di 6 ore.

Per i lavoratori la formazione si articola in due momenti distinti:

- ✓ formazione generale di 4 ore (con programma e durata comuni per diversi settori di attività) che costituisce credito formativo permanente;
- ✓ formazione specifica, articolata in tre diversi livelli di rischio (basso, medio, alto; individuati in funzione del settore ATECO di appartenenza) della durata rispettivamente di 4, 8 e 12 ore.

Viene, anche, definito un obbligo di aggiornamento quinquennale della durata di 6 ore per tutti e tre i livelli di rischio.

L'accordo esplicita anche la possibilità di effettuare alcuni corsi in modalità e-learning.

Il lavoratore che ricopre il ruolo di preposto dovrà seguire un corso specifico aggiuntivo della durata di 8 ore e un aggiornamento quinquennale della durata di 6 ore.