

Corso per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Programma Prima Parte

- I. PRINCIPI GIURIDICI**
- II. LEGISLAZIONE GENERALE E SPECIALE**
- III. SOGGETTI E RELATIVI OBBLIGHI**



Numero Verde
800 - 589256

www.anfos.it - info@anfos.it

Una delle principali innovazioni introdotte dal **D.Lgs.81/2008** nella legislazione in materia di **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** ha riguardato la figura del **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**.

Più che di novità è forse più corretto parlare di rafforzamento di questa figura, sia per quanto riguarda le prerogative che è in grado di esercitare sia, per quanto riguarda la sua effettiva **presenza in azienda**, prescindendo da **ogni tipologia** di impresa.

La precedente distinzione delle imprese secondo il numero dei dipendenti in forza, sotto o sopra i 15 dipendenti, ora non opera distinzioni circa l'esigenza principale, riconosciuta dalla legge, che in **tutte le aziende (anche con un solo dipendente)** sia presente almeno un **RLS**.

Nelle aziende **piccole** e nelle **microimprese** che impiegano **fino a 15** dipendenti, il decreto prevede la **elezione diretta** del **RLS** da parte dei lavoratori dell'impresa, oppure la **designazione** di un rappresentante individuato per più imprese appartenenti al medesimo ambito territoriale o comparto produttivo.

RLS territoriale o RLS di sito produttivo

In tale contesto non è prevista alcuna determinazione del **datore di lavoro**, il quale è tenuto nell'una o nell'altra circostanza, a prendere atto della **volontà espressa dai lavoratori**.

Infatti il legislatore, in occasione della elaborazione del presente decreto ha ritenuto di dover introdurre misure correttive alla legislazione pre-vigente per favorirne la piena attuazione.

In questo senso va letto l'obbligo, del datore di lavoro, di comunicare all' **Inail annualmente** il nominativo dei RLS

Per comprendere l'importanza che il presente decreto assegna al RLS basta considerare gli obblighi del datore di lavoro verso tale figura.

Articolo 15 Misure generali di tutela

Alla lettera s) prevede la partecipazione e consultazione dei RLS;



Articolo 18

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

- *Adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;*
- *Consegnare tempestivamente al RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento (**val. rischi**) nonché consentirgli di accedere ai dati di cui alla lettera r);*
- **Il Datore di Lavoro** *deve comunicare all'INAIL, o all'IPSEMA i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza superiore a tre giorni;)*
- **Il Datore di Lavoro** *deve consultare il RLS nei casi previsti dall'art 50;(attribuzioni RLS) e deve comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei RLS;*

Tra gli obblighi del **Datore di Lavoro** vi è:

- *L'informazione*
- *La formazione*
- *E l'addestramento dei lavoratori e dei loro RLS*

Il RLS ha quindi diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro **in particolare** per quanto inerente i rischi specifici presenti nella realtà in cui esercita la propria rappresentanza (art. 37 comma 10).

Vediamo quali sono i contenuti minimi della formazione per il RLS.

- *Principi giuridici comunitari e nazionali;*
- *Legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;*
- *Principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;*



- *Definizione e individuazione dei fattori di rischio;*
- *Valutazione dei rischi;*
- *Individuazione delle misure **tecniche, organizzative e procedurali** di prevenzione e protezione;*
- *Aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;*
- *Nozioni di tecnica della comunicazione.*

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le misure di prevenzione e protezione adottate.

L'apprendimento deve essere verificato.

E' previsto l'obbligo di aggiornamento periodico della formazione che non può essere inferiore a:

- 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori
- 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

Tutte le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione devono essere registrate nel Libretto Formativo del Cittadino.

Il libretto formativo accompagna la carriera dei singoli lavoratori.



Principi giuridici comunitari e nazionali

La Costituzione della Repubblica Italiana

Esprime una particolare garanzia della salute degli individui.

L'art. 32 attribuisce al diritto alla salute rango di **diritto fondamentale** dell'individuo e di **interesse** dell'intera collettività, mentre

Il secondo comma dell'art 41, norma cardine del nostro sistema economico, pone un altro principio generale in ordine alla sicurezza dei cittadini, ponendo **sicurezza, libertà e dignità umane** come limiti alla libera ed autonoma iniziativa economica privata.

Il Codice Civile

L'art 2087 del Codice Civile costituisce la norma di **principio cardine** del sistema di prevenzione, che a prescindere dalle disposizioni legislative e tecniche successivamente intervenute, consente di identificare a carico del Datore di Lavoro l'obbligo di salvaguardia **della salute, della sicurezza e della dignità** del prestatore d'opera.

Pertanto il dovere di sicurezza, si realizza o attraverso l'attuazione di misure imposte dalla legge o, in assenza, con l'adozione di mezzi idonei a prevenire ed evitare incidenti con l'ausilio della comune esperienza e del progresso tecnologico.

Il presente art 2087 trova applicazione sistematica per i rischi che non sono oggetto di specifiche disposizioni normative.

La disciplina comunitaria

Essa è costituita prevalentemente da **regolamenti e direttive** che ai sensi dell'art 11 della costituzione prevalgono sulle norme Nazionali, salvo il rispetto dei principi fondamentali di cui ai primi 11 art della costituzione.

I **regolamenti** sono immediatamente applicabili mentre le **direttive** devono essere recepiti con provvedimenti legislativi.

L'intera disciplina antinfortunistica è stata oggetto di importanti innovazioni tramite il recepimento di direttive Europee con il D.Lgs 626/94.



Legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro

La Legislazione Italiana impone a qualsiasi attività lavorativa, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, pubblica o privata, con o senza retribuzione, l'attuazione di una serie di norme con la finalità di tutelare la salute fisica e psichica del lavoratore e di prevenire i rischi connessi all'attività lavorativa.

Con il **D.Lgs 9 aprile 08 n.81** (che chiameremo decreto 81) è stato riordinato un sistema normativo eterogeneo, risalente agli anni 50, mediante una riallocazione delle norme tecniche negli allegati, i quali hanno una maggiore flessibilità di aggiornamento dinamico, dando vita ad un **testo unico** che si propone di essere esaustivo in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori.

L'insieme delle sinergie del decreto è teso al conseguimento dell'obiettivo di ridurre il rischio dell'esposizione a situazioni di pericolo (**questo è il concetto fondante del decreto**).

Nel decreto 81 **la centralità** della persona che lavora trova piena realizzazione nel provvedimento il quale si applica:

- **Al lavoro** in qualunque forma svolto, dal lavoro gratuito (volontariato) al lavoro autonomo;
- **Alla persona** sotto ogni aspetto quali: la salute, la sicurezza e la dignità;
- **Alle attività** qualunque esse siano: il proposito è di disciplinare lo svolgimento di ogni attività lavorativa.

Il decreto 81 è composto da XIII titoli e 306 articoli oltre a 51 allegati tecnici.



Legislazione generale

Titolo I - disposizioni generali

- *Sistema Istituzionale*
- *Vigilanza*
- *Misure generali di tutela*
- *Obblighi del datore di lavoro e del dirigente*
- *Obblighi del preposto*
- *Obblighi dei lavoratori*
- *Obblighi dei progettisti, dei fabbricanti, dei fornitori, e degli installatori*
- *Obblighi del medico competente*
- *Il Servizio di prevenzione e protezione*
- *Informazione e Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti RLS*
- *Sorveglianza sanitaria*
- *Primo soccorso prevenzione incendi e gestione delle emergenze*
- *Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*
- *Sanzioni.*



Legislazione speciale

Titolo II - luoghi di lavoro

Titolo III - uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale

Titolo IV - cantieri temporanei o mobili

Titolo V - segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro

Titolo VI - movimentazione manuale dei carichi

Titolo VII - attrezzature munite di videoterminali

Titolo VIII - agenti fisici

Titolo IX - sostanze pericolose

Titolo X - esposizione ad agenti biologici

Titolo XI - protezione da atmosfere esplosive

Titolo XII - disposizioni in materia penale

Titolo XIII - norme transitorie e finali.

Ulteriore fonte normativa è rappresentata dalla **legislazione regionale** dopo la modifica del titolo V della costituzione.

Il nuovo art 117 Cost sancisce che la tutela e la sicurezza del lavoro rientrano nelle materie di legislazione concorrente e pertanto spetta alle Regioni la potestà legislativa **con esclusione** della determinazione dei principi fondamentali che spetta allo Stato.

Le Norme tecniche sono le linee guida diramate dal Ministero del Lavoro unitamente ad altri Dicasteri (Interni per i VV.FF) o Enti Pubblici (ISPESL, INAIL ecc).

Inoltre si segnala L'Agenda Europea per la Sicurezza e la Salute che produce la *guida on line* in materia di sicurezza e salute nel settore sanitario.



Principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi

- *Organi di Vigilanza;*
- *Il Datore di lavoro, il Dirigente, il Preposto;*
- *Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;*
- *Il Medico competente;*
- *Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza RLS;*
- *I Lavoratori.*

Organi di Vigilanza

La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla **ASL** competente per territorio e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei VV.FF.

Ferme restando le competenze in materia di vigilanza attribuite dalla legislazione vigente al **personale ispettivo** del Ministero del lavoro, lo stesso personale può esercitare l'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, informando preventivamente l'ASL competente per territorio, nelle seguenti attività:

- *Attività nel settore delle costruzioni edili o di genio civile e in particolare lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione e risanamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura e in cemento armato, opere stradali, ferroviarie, idrauliche, scavi, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati, lavori in sotterraneo e gallerie anche comportanti l'impiego di esplosivi;*
- *Lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei;*
- *Ulteriori attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, individuate con DPCM*

Il personale delle pubbliche amministrazioni, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di consulenza.



Datore di lavoro

Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, che ha la responsabilità decisionale dell'organizzazione del lavoro, dell'azienda e di spesa

Nelle pubbliche amministrazioni Il **Datore di lavoro** è il dirigente dotato di potere autonomo di gestione e di spesa;

Articolo 17 Obblighi del datore di lavoro non delegabili

Il datore di lavoro **non può delegare** le seguenti attività:

- *La valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento;*
- *La designazione del RSPP.*

Dirigente

Persona che, dotata di competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati all'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro in merito all'attività lavorativa e vigila su di essa

Il datore di lavoro, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

- **Nominare il medico competente** per la sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto
- **Designare** 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 di gestione dell'emergenza;
- **Nell'affidare** i suddetti compiti ai lavoratori, deve tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- **Deve** fornire ai lavoratori i necessari e idonei DPI, sentito il RSPP e il medico competente, ove presente;



- **Deve** 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;
- **Deve** richiedere l'osservanza delle norme vigenti, da parte dei singoli lavoratori nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza di igiene del lavoro di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei DPI messi a loro disposizione;
- **Deve** richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- **Deve** 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;
- **Deve** 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;
- **Deve** adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento
- **Deve** 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;
- **Deve** consentire ai lavoratori di verificare, mediante il RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- **Deve** consegnare tempestivamente al RLS, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento (**valutazione rischi**) nonché consentire al medesimo di accedere ai dati di cui alla lettera r);(comunicazione infortuni all'INAIL)
- **Deve** elaborare il documento di **valutazione rischi (appalto o sub appalto)** e, su richiesta consegnarne tempestivamente copia ai RLS
- **Deve** 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;
- **Deve** comunicare all'INAIL, o all'IPSEMA, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza di almeno un giorno, escluso quello



dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza superiore a tre giorni;

- **Deve** consultare il RLS nelle ipotesi di cui all'articolo 50;(attribuzioni RLS)
- **Deve** adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi nonché per il caso di pericolo grave e immediato, dell'evacuazione dei luoghi di lavoro,
- **Tali** misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda e al numero delle persone presenti;
- **Deve** convocare la riunione periodica del S P P nelle unità produttive con più di 15 lavoratori,
- **Deve** 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;
- **Deve** comunicare **annualmente** all'INAIL i nominativi dei RLS
- **Deve** 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.

Il datore di lavoro deve fornire al RSPP ed al medico competente informazioni in merito a:

- *La natura dei rischi presenti;*
- *L'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;*
- *La descrizione degli impianti e dei processi produttivi;*
- *I dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali;*
- *I provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.*



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

Articolo 19 Obblighi del preposto

I preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, 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 DPI messi a loro disposizione e, in caso di inosservanza, **informare** i loro superiori diretti;
- **Verificare** affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- **Richiedere** l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- **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;
- **Deve** astenersi dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- **Deve** segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei DPI e ogni altra condizione di pericolo delle quali venga a conoscenza sulla base della **formazione ricevuta**;
- **Deve** frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.



Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi

Tranne tale funzione di coordinamento il RSPP non ha obblighi particolari.

Articolo 32

Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei RSPP

Le capacità ed i requisiti professionali dei RSPP interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

- **Devono** essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato.

Medico competente

Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso Datore di Lavoro per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto

Articolo 25

Obblighi del medico competente

Il medico competente:

- **Collabora** con il datore di lavoro e con il Rspg alla valutazione dei rischi, alla programmazione, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione e attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, collabora all'attività di formazione e informazione dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro.



- **Collabora** inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di «promozione della salute», secondo i principi della responsabilità sociale;
- **Programma** ed effettua la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;
- **Istituisce**, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria.
- **Consegna** al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, con salvaguardia del segreto professionale;
- **Consegna** al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, la documentazione sanitaria in suo possesso e gli fornisce le informazioni riguardo la necessità di conservarla;
- **Fornisce** informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti.
- **Fornisce** altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai RLS;
- **Informa** ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- **Comunica** per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche al DDL, al RSPP, ai RLS, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
- **Visita** gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;
- **Partecipa** alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;



Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: (È la figura oggetto del presente corso)

Lavoratore

Persona che svolge un'attività lavorativa in un luogo di lavoro a qualsiasi titolo con o senza retribuzione (esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari)

Articolo 20 **Obblighi dei lavoratori**

Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

I lavoratori devono:

- **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;
- **Osservare** le disposizioni e le istruzioni impartite dal DDL, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- **Utilizzare** correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- **Utilizzare** in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- **Segnalare** immediatamente al DDL, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo 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 RLS;
- **Non rimuovere o modificare** senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- **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;



- **Partecipare** ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- **Sottoporsi** ai controlli sanitari previsti dal presente D.Lgs o comunque disposti dal medico competente.

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 DDL.

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.



Numero Verde
800 - 589256

www.anfos.it - info@anfos.it

Corso per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Programma Seconda Parte

- I. Definizione ed individuazione dei fattori di rischio**
- II. Valutazione dei rischi**



Numero Verde
800 - 589256

www.anfos.it - info@anfos.it

DEFINIZIONE E INDIVIDUAZIONE DEI FATTORI DI RISCHIO

Come abbiamo visto la finalità del D.Lgs 81 è il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia **di salute e sicurezza** nei luoghi di lavoro.

L'insieme delle sinergie del presente decreto è teso al conseguimento dell'obiettivo di ridurre il rischio dell'esposizione a situazioni di pericolo al fine di evitare danni alla salute

Diamo alcune definizioni ai termini pericolo rischio e salute.

Pericolo: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;(es. elettricità ha la capacità di provocare un danno)

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;(es. modalità di utilizzo dell'elettricità prese, spine, cavi volanti ecc.)

Salute: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente esclusivamente in una assenza di malattia o d'infermità;

Le misure previste dal presente decreto relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Articolo 31 Servizio di prevenzione e protezione

Il datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione all'interno della azienda o della unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei DDL o gli organismi paritetici, secondo le seguenti regole.

Gli addetti e i RSPP, *interni o esterni*, devono possedere le capacità e i requisiti professionali richiesti, e devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa della attività svolta nell'espletamento del proprio incarico.

Il ricorso a persone o servizi esterni è obbligatorio in assenza di dipendenti che, all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, siano in possesso dei requisiti richiesti dal presente decreto



Il DDL che ricorre a persone o servizi esterni non è per questo esonerato dalla propria responsabilità in materia.

L'istituzione del RSPP all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria e l'RSPP deve essere interno nei seguenti casi:

- *Nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del D.Lgs n. 334-99 (stabilimenti a rischio di incidenti rilevanti);*
- *Nelle centrali termoelettriche;*
- *Negli impianti ed installazioni di cui al D.Lgs n. 230-95 (lavorazione sostanze classificate pericolose);*
- *Nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;*
- *Nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;*
- *Nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;*
- *Nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.*

Nei casi di aziende con più unità produttive nonché' nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un unico RSPP.

Articolo 33

Compiti del servizio di prevenzione e protezione

Il SPP dai rischi professionali provvede:

- **All'individuazione** dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- **Provvede** ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure;
- **Provvede** ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;



- **Provvede** a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- **Provvede** a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica
- **Provvede** a fornire ai lavoratori le informazioni relative ai rischi presenti ed alle misure preventive adottate.

I componenti del SPP sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente decreto.

Il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro.

Se i **pericoli** si conoscono è possibile **eliminare o attenuare** i relativi **rischi**.

Due dei compiti **fondamentali** dei responsabili della sicurezza sono **l'individuazione dei pericoli** all'interno dell'azienda e **la valutazione dei rischi conseguenti**.

La identificazione del rischio, va intesa come l'insieme di tutte quelle operazioni, conoscitive ed operative, che devono essere attuate per addivenire ad una '**Stima**' del **Rischio di esposizione ai fattori di pericolo** per la sicurezza e la salute dei lavoratori, **in relazione** allo svolgimento delle attività lavorative.

La individuazione e la valutazione del Rischio è una operazione complessa che richiede, 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 condizioni lavorative individuate.

Il processo di individuazione dei fattori di rischio può portare, per ogni ambiente o posto di lavoro considerato, ai seguenti risultati:

- **Assenza** di fattori di rischio di esposizione;
- **Presenza** di fattori di rischio di esposizione.



Nel primo caso non sussistono problemi connessi con lo svolgimento delle lavorazioni.

Nel secondo caso si dovranno **valutare** i necessari interventi di prevenzione e protezione

Per quanto detto, appare necessario che l'espletamento dell'intervento finalizzato alla valutazione del rischio sia condotto secondo '**Linee Guida**' che devono prevedere precisi '**criteri procedurali**', tali da consentire un omogeneo svolgimento delle varie fasi operative che costituiscono il processo di **Valutazione del Rischio**.

I rischi presenti negli ambienti di lavoro, in conseguenza dello svolgimento delle attività lavorative, possono essere divisi in tre grandi categorie.

RISCHI PER LA SICUREZZA

I rischi per la Sicurezza, o Rischi di natura infortunistica, sono quelli responsabili del potenziale verificarsi di incidenti o infortuni, ovvero di danni o menomazioni fisiche (*più o meno gravi*) subite dalle persone addette alle varie attività lavorative, in conseguenza di un impatto fisico-traumatico di diversa natura (*meccanica, elettrica, chimica, termica, etc.*).

Le cause di tali rischi nella maggioranza dei casi sono da ricercare in un **non idoneo** assetto delle caratteristiche di sicurezza inerenti:

- *L'ambiente di lavoro;*
- *Le macchine;*
- *Le apparecchiature;*
- *Le modalità operative;*
- *L'organizzazione del lavoro, etc.*

Lo studio delle cause e dei relativi interventi di prevenzione e/o protezione nei confronti di tali tipi di rischi deve mirare alla ricerca di un 'Idoneo equilibrio bio-meccanico tra l'UOMO E la STRUTTURA, la MACCHINA, o l'IMPIANTO' sulla base dei più moderni concetti ergonomici.

RISCHI PER LA SALUTE

I Rischi per la salute, o Rischi igienico-ambientali, sono quelli responsabili della potenziale compromissione dell'equilibrio biologico del personale addetto ad operazioni o a lavorazioni che comportano l'emissione nell'ambiente di fattori di rischio, di **natura chimica, fisica o biologica**, con seguente esposizione del personale addetto.



Le cause di tali rischi sono da ricercare nella insorgenza di **non idonee** condizioni igienico-ambientali dovute alla presenza di fattori ambientali di rischio generati dalle lavorazioni, e dalle modalità operative.

Lo studio delle cause e dei relativi interventi di prevenzione e/o di protezione nei confronti di tali tipi di rischio deve mirare alla ricerca di un "**Idoneo equilibrio bio-ambientale tra UOMO E AMBIENTE DI LAVORO**".

RISCHI TRASVERSALI O ORGANIZZATIVI

Tali rischi, sono individuabili all'interno della complessa articolazione che caratterizza il rapporto tra "**l'operatore /lavoratore e l'organizzazione del lavoro**" in cui è inserito.

Il rapporto in parola è peraltro immerso in un "quadro" di compatibilità ed interazioni che è di tipo oltre che ergonomico anche psicologico ed organizzativo.

La coerenza di tale "quadro", pertanto può essere analizzata anche all'interno di possibili trasversalità tra **rischi per la sicurezza e rischi per la salute**.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

È una valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, e deve essere finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza

Articolo 28 Oggetto della valutazione dei rischi

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori nella scelta delle attrezzature di lavoro e/o delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nella sistemazione dei luoghi di lavoro compresi i rischi riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.



Articolo 29

Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

Il DDL effettua ed elabora il DVR in collaborazione con il RSPP e il medico competente, (se previsto).

La valutazione è realizzata previa consultazione del RLS.

La valutazione e il DVR devono essere rielaborati, in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, oppure in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione devono essere aggiornate.

Il DVR deve essere custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.

CRITERI PROCEDURALI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

L'intervento operativo finalizzato alla valutazione del Rischio deve seguire linee guida che, come già detto, devono portare alla identificazione delle sorgenti di rischio, alla individuazione dei potenziali rischi di esposizione in relazione alle modalità operative seguite, ed, infine, alla stima dei rischi di esposizione.

Vediamo, in linea di massima, alcune indicazioni relative alla esecuzione delle varie fasi operative.

I fase

Identificazione delle Sorgenti di Rischio

Tale fase viene eseguita attraverso una breve, ma accurata analisi del ciclo lavorativo che viene condotto nell'ambiente di lavoro preso in esame.

A supporto della valutazione dell'attività lavorativa svolta, dovranno essere considerate:

- *La finalità della lavorazione o dell'operazione,*
- *La valutazione del processo tecnologico, delle macchine, degli impianti delle apparecchiature utilizzate, delle sostanze impiegate e/o prodotte e degli eventuali intermedi;*



- *Nella valutazione del ciclo tecnologico delle lavorazioni, devono essere considerate le operazioni di pulizia, manutenzione, trattamento e smaltimento rifiuti ed eventuali lavorazioni concomitanti;*
- *La destinazione dell'ambiente di lavoro (reparto di lavoro, laboratorio, studio, etc.);*
- *Le caratteristiche strutturali dell'ambiente di lavoro (superficie, volume, porte, finestre, rapporto tra superficie pavimento e superficie finestre, etc.);*
- *Il numero degli operatori addetti alle lavorazioni e/o operazioni svolte in quell'ambiente di lavoro;*
- *Le eventuali informazioni provenienti dalla sorveglianza sanitaria;*
- *La presenza di movimentazione manuale dei carichi.*

La descrizione del ciclo lavorativo o dell'attività operativa permetterà di avere una visione d'insieme delle lavorazioni e delle operazioni svolte nell'ambiente di lavoro preso in esame e, di conseguenza, di poter eseguire un esame analitico per la ricerca della presenza di eventuali sorgenti di rischio per la Sicurezza e la Salute dei lavoratori.

In tale fase riveste particolare importanza la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti RLS ed il loro coinvolgimento nella ricerca di tutte le potenziali sorgenti di rischio eventualmente presenti nell'intero ciclo lavorativo.

II fase **Individuazione dei Rischi di Esposizione**

La individuazione dei Rischi di Esposizione costituisce una operazione, generalmente non semplice, che deve portare a definire se la presenza di sorgenti di rischio e/o di pericolo, identificate nella fase precedente, *(nello svolgimento della specifica attività lavorativa)* possa comportare un reale rischio di esposizione per la Sicurezza e la Salute dei lavoratori

Si dovranno esaminare:

- *Le modalità operative eseguite nell'espletamento dell'attività (es. manuale, automatica, o strumentale) ovvero dell'operazione (a ciclo chiuso, in modo segregato o comunque protetto);*
- *L'entità delle lavorazioni in funzione dei tempi impiegati e delle quantità di materiali utilizzati nell'arco della giornata lavorativa;*



- *L'organizzazione dell'attività:*
- *Tempi di permanenza nell'ambiente di lavoro;*
- *Contemporanea presenza di altre lavorazioni;*
- *La presenza di misure di sicurezza e/o di sistemi di prevenzione e protezione, previste per lo svolgimento delle lavorazioni.*

Si sottolinea il concetto che vanno individuati i rischi che derivano **non tanto dalle intrinseche potenzialità di rischio delle sorgenti** (*macchine, impianti, sostanze chimiche, etc.*) quanto **i potenziali rischi residui che permangono** tenuto conto delle modalità operative, delle caratteristiche dell'esposizione, delle protezioni e misure di sicurezza esistenti (*schermatura, segregazione, protezioni intrinseche, cappe di aspirazione, ventilazione, isolamento, segnaletica di pericolo*) nonché dagli ulteriori interventi di protezione.

In conclusione si deve individuare ogni rischio di esposizione per il quale le modalità operative non ne consentano una gestione 'controllata': dei Rischi Residui.

III fase

Stima dei Rischi di Esposizione

La stima del Rischio di esposizione ai fattori di pericolo residui ovvero ai rischi che permangono dall'esame delle fasi precedenti può essere eseguita attraverso:

- *Una verifica del rispetto dell'applicazione delle norme di sicurezza alle macchine durante il loro funzionamento;*
- *Una verifica dell'accettabilità delle condizioni di lavoro, in relazione ad esame oggettivo della entità dei Rischi della durata delle lavorazioni, delle modalità operative e di tutti gli altri fattori che influenzano le modalità e l'entità dell'esposizione.*

Riguardo a quest'ultimo si potrà operare tenendo conto dei dati desunti da indagini su larga scala, effettuate in realtà lavorative simili e di riconosciuta validità scientifica.

Va sottolineato che, laddove esistono situazioni lavorative omogenee sarà possibile definire un elenco orientativo "unitario" dei fattori di rischio da considerare e, quindi, procedere su tali valutazioni, ai relativi interventi integrati secondo specifiche misure di tutela connesse con le diversificazioni eventualmente riscontrabili caso per caso;



- Una verifica delle condizioni di sicurezza ed igiene anche mediante acquisizione di documentazioni e certificazioni esistenti agli atti dell'azienda;
- Una vera e propria "**misura**" dei parametri di rischio (Fattori Ambientali di Rischio) che porti ad una loro quantificazione oggettiva ed alla conseguente valutazione attraverso il confronto con indici di riferimento (ad esempio: Indici di riferimento igienico-ambientale e norme di buona tecnica).

Tale misura è indispensabile nei casi previsti dalle specifiche normative (es.: rumore, amianto, agenti chimici, radiazioni ionizzanti, cancerogeni, agenti biologici, etc.).

Al termine di questa III FASE di "STIMA" del rischio di esposizione, sulla base dei dati **ottenuti, desunti o misurati**, si potrà procedere alla definizione del **PROGRAMMA DI PREVENZIONE (Tecnica - Organizzativa - e Procedurale)**, secondo le priorità indicate dal presente decreto e tali da non comportare rischi per la salute della popolazione o il deterioramento dell'ambiente esterno.

Al termine della valutazione viene elaborato un apposito documento (**documento valutazione dei rischi**) che viene conservato presso l'azienda e che costituisce il punto di riferimento per tutti i soggetti che intervengono nelle attività rivolte alla sicurezza in azienda.

Il documento, deve avere **data certa** e deve contenere:

- Una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- L'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei DPI adottati, a seguito della valutazione
- Il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- L'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare,
- L'individuazione delle strutture dell'organizzazione aziendale che vi devono provvedere, alle quali devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- L'indicazione del nominativo del RSPP, del RLS o RLS territoriale o di sito produttivo e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;



- *L'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.*

Il contenuto del DVR deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi specifici contenute nei successivi titoli del presente decreto.

Autocertificazione del datore di lavoro

Il DDL delle aziende familiari, nonché delle aziende che occupano fino a 10 addetti, effettuano la valutazione dei rischi sulla base di procedure standardizzate da emanarsi con Decr. Ministero del Lavoro

Nelle more e comunque non oltre il 30 giugno 2012 possono autocertificare per iscritto l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa correlati.

Copia dell'autocertificazione deve essere inviata al RLS.

L'autocertificazione non è ammessa per le attività industriali a rischio di incidenti rilevanti e le altre attività escluse dalla procedura semplificata.



Corso per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Programma Terza Parte

- I. MISURE TECNICHE ORGANIZZATIVE E PROCEDURALI**
- II. ASPETTI NORMATIVI DELL'ATTIVITÀ DI RLS**
- III. NOZIONI DI TECNICA DELLA COMUNICAZIONE**



INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE TECNICHE ORGANIZZATIVE E PROCEDURALI DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Prevenzione

È il complesso delle disposizioni o misure necessarie 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

Buone prassi

Sono soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, esse sono elaborate e raccolte dalle regioni, dall'ISPESL, dall'INAIL e dagli organismi paritetici e validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6

Linee guida

Sono atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle Regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza tra lo Stato e Regioni

Articolo 15 Misure generali di tutela

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

- *La valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;*
- *La programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso di norme che integri in modo coerente le condizioni tecniche produttive dell'azienda e l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;*
- *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;*



- *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;*
- *La riduzione dei rischi alla fonte;*
- *La sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;*
- *La limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;*
- *L'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;*
- *La priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;*
- *Il controllo sanitario dei lavoratori;*
- *L'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;*
- *L'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;*
- *L'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;*
- *L'informazione e formazione adeguate per i RLS;*
- *Le istruzioni adeguate ai lavoratori;*
- *La partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei RLS;*
- *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;*
- *Le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;*
- *L'uso appropriato di segnali di avvertimento e di sicurezza; (segnaletica)*



- *La regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.*

Articolo 30

Modelli di organizzazione e di gestione

Un modello di organizzazione e di gestione idoneo deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- *Al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- *Alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- *Alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei RLS;*
- *Alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- *Alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- *Alle attività di vigilanza con riferimento **al rispetto** da parte dei lavoratori; delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza*
- *Alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge.*
- *Alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*

Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere **idonei sistemi di registrazione** dell'avvenuta effettuazione delle attività suddette

Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio, nonché un sistema **disciplinare idoneo a sanzionare** il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.



In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un (SGSL) **sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro** si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.

La gestione della salute e della sicurezza sul lavoro costituisce parte integrante della gestione generale dell'azienda.

La realizzazione degli obiettivi di salute e sicurezza nelle aziende non comporta l'obbligo né la necessità di adozione di Sistemi di Gestione della Sicurezza.

Un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (in seguito denominato SGSL) integra obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella progettazione e gestione di sistemi di lavoro e di produzione di beni o servizi.

Il SGSL definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.

Il SGSL, che è adottato volontariamente, **fermo restando il rispetto delle norme di legge** potrà avere successo per i seguenti motivi:

- *Il monitoraggio è effettuato preferibilmente con personale interno all'impresa/organizzazione;*
- *Non è soggetto a certificazione da parte terza imposta da norme di legge;*
- *È economicamente giustificabile, in quanto produce anche economie di gestione;*
- *Si adatta alle specifiche caratteristiche dell'impresa/organizzazione;*
- *Migliora le capacità di adattamento all'evoluzione di leggi, regolamenti e norme di buona tecnica;*
- *Non è sottoposto, in quanto tale, al controllo delle Autorità di vigilanza;*
- *Coinvolge i lavoratori e i loro rappresentanti nel sistema di gestione.*

Un SGSL è finalizzato a garantire il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza che l'impresa/organizzazione si è data in una efficace prospettiva costi/benefici.



Tale sistema, infatti, si propone di:

- *Ridurre progressivamente i costi complessivi della Salute e Sicurezza sul Lavoro compresi quelli derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro minimizzando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi (clienti, fornitori, visitatori, ecc.);*
- *Aumentare l'efficienza e le prestazioni dell'impresa;*
- *Contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro;*
- *Migliorare l'immagine interna ed esterna dell'impresa.*

Le sequenze esemplificative e generalmente applicabili delle fasi, quando l'SGSL è a regime, sono:

- *Stabilire una politica della salute e sicurezza sul lavoro, che definisca gli impegni generali per la prevenzione dei rischi ed il miglioramento progressivo della salute e sicurezza;*
- *Identificare le prescrizioni delle leggi e dei regolamenti applicabili;*
- *Identificare tutti i pericoli e valutare i relativi rischi per tutti i lavoratori, compresi i casi particolari (i nuovi assunti, i lavoratori interinali, i portatori di handicap, lavoratori stranieri, lavoratrici in gravidanza, puerperio o allattamento, ecc.), associati con i processi, le attività operative ed organizzative (comprese le interazioni fra gli addetti), le sostanze e i preparati pericolosi, ecc.;*
- *Identificare gli altri soggetti potenzialmente esposti (quali, ad es. i lavoratori autonomi, dipendenti di soggetti terzi ed i visitatori occasionali);*
- *Fissare specifici obiettivi appropriati, raggiungibili e congruenti con gli impegni generali definiti nella politica aziendale;*
- *Elaborare programmi per il raggiungimento di tali obiettivi, definendo priorità, tempi responsabilità ed assegnando le necessarie risorse;*
- *Stabilire le modalità più appropriate in termini di procedure e prassi per gestire i programmi;*
- *Sensibilizzare la struttura aziendale al raggiungimento degli obiettivi prefissati;*



- *Attuare adeguate attività di monitoraggio, verifica e ispezione per assicurarsi che il sistema funzioni;*
- *Avviare le opportune azioni correttive e preventive in funzione degli esiti del monitoraggio;*
- *Effettuare un periodico riesame per valutare l'efficacia e l'efficienza del sistema nel raggiungere gli obiettivi fissati dalla politica della salute e sicurezza nonché per valutarne l'adeguatezza rispetto sia alla specifica realtà aziendale che ai cambiamenti interni/esterni modificando, se necessario, politica ed obiettivi della salute e sicurezza, tenendo conto dell'impegno al miglioramento continuo.*

L'efficace gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro richiede il sostegno e l'impegno dei dipendenti e le conoscenze e l'esperienza dei lavoratori sono una risorsa necessaria allo sviluppo di un SGSL.

L'azienda dovrebbe definire modalità adeguate per realizzare il coinvolgimento dei lavoratori e/o dei RLS in particolare per attuare:

- *La consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;*
- *Riunioni periodiche da effettuarsi con frequenza e modalità che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente.*

Può essere opportuno, in relazione alle esigenze ed alla struttura aziendale, realizzare forme di coinvolgimento utilizzando prioritariamente le riunioni previste per la gestione aziendale o anche attraverso gruppi o comitati di analisi e discussioni su particolari temi di SSL.

Altro possibile mezzo di coinvolgimento può essere la raccolta di osservazioni e commenti, sulle misure preventive adottate, sulla organizzazione del SGSL, sulle procedure ed i metodi di lavoro.

Tali osservazioni e commenti possono essere utilizzati, anche in fase di riesame del SGSL.

DOCUMENTAZIONE

La documentazione è uno strumento organizzativo importante che consente ad una azienda la gestione nel tempo delle conoscenze pertinenti alla specifica realtà produttiva con l'obiettivo di contribuire alla implementazione ed al monitoraggio del sistema gestionale per la salute e la sicurezza aziendale.



La documentazione dovrebbe essere tenuta ed aggiornata al livello necessario richiesto per mantenere il sistema efficiente ed efficace, in modo che la documentazione sia funzionale al sistema ma non lo condizioni.

Le attività di consultazione, coinvolgimento, informazione e formazione del personale dovrebbero essere documentate e registrate.

Un buon sistema di gestione della documentazione raggiunge un giusto equilibrio tra la necessità di raccolta, fruibilità ed archiviazione del maggior numero di dati e quella del loro aggiornamento.

La documentazione aziendale deve rispondere alle esigenze di conoscenza per sviluppare e mantenere un sistema di gestione efficiente, in modo semplice e snello.

Per documentazione si intende almeno:

- *Leggi, regolamenti, e norme antinfortunistiche attinenti l'attività dell'azienda;*
- *Regolamenti e accordi aziendali;*
- *Il manuale del SGSL, se esiste;*
- *Documentazione richiesta dalla normativa vigente in materia di SSL;(Es: documento di valutazione dei rischi, elenco delle sostanze pericolose, rapporto di analisi delle esposizioni ad agenti fisici ecc)*
- *Manuali, istruzioni per l'uso di macchine, attrezzature, DPI*
- *Informazioni sui processi produttivi;*
- *Schemi organizzativi;*
- *Norme interne e procedure operative;*
- *Piani di gestione delle emergenze.*

Dovrebbero essere stabilite, in funzione delle caratteristiche aziendali, modalità riguardanti la gestione della documentazione, in modo che contengano, tra l'altro, le seguenti indicazioni:

- L'eventuale figura incaricata della gestione del sistema documentale;
- I tempi di conservazione (e rinnovo) della documentazione;



- Il collegamento tra la gestione della documentazione e i flussi informativi interno ed esterno all'azienda;
- I contenuti e la forma (*supporti elettronici, cartacei, audiovisivi ecc*).

In ogni caso l'azienda stabilisce e mantiene le informazioni necessarie per descrivere gli elementi centrali del sistema di gestione e la loro interazione e per dare direttive per la predisposizione della documentazione correlata.

Tale documentazione può essere raccolta unitariamente oppure facilmente recuperabile al bisogno, anche mediante soluzioni informatiche adeguate.

Articolo 41 **Sorveglianza sanitaria**

La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

- *Nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;*
- *Qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.*

La sorveglianza sanitaria comprende:

- **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.

La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno.

Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio.

L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;



- **Visita medica su richiesta** del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente 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** in occasione **del cambio della mansione** onde verificare l'idoneità alla nuova mansione specifica;
- **Visita medica alla cessazione** del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.

Le visite mediche non possono essere effettuate:

- In fase pre-assuntiva;
- Per accertare stati di gravidanza;
- 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 le indagini diagnostiche mirati al rischio valutato e ritenuti necessari dal medico competente.

Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite mediche sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato.

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- **Idoneità;**
- **Idoneità parziale**, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- **Inidoneità temporanea;**
- **Inidoneità permanente.**

Nel caso di espressione del giudizio di **inidoneità temporanea** vanno precisati i limiti temporali di validità.



Dei giudizi di idoneità, il medico competente informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.

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

Articolo 42

Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica

Il datore di lavoro, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute.

Il lavoratore che viene adibito a mansioni inferiori conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché' la qualifica originaria.

Qualora il lavoratore venga adibito a mansioni equivalenti o superiori si applicano le norme di cui all'articolo 2103 del codice civile, fermo restando le disposizioni particolari per il Pubblico Impiego.

FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

Articolo 36

Informazione ai lavoratori **

Il DDL provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- *Sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;*
- *Sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;*
- *Sui nominativi dei lavoratori incaricati (**del primo soccorso e dell'antincendio**)*
- *Sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente. Il DDL provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:*



- *Sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;*
- *Sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;*
- *Sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.*

Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze.

Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

Art. 37

Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

Il DDL assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- *Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*
- *Rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.*

Il DDL assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire:

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



L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

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

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua utilizzata nel percorso formativo.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino.

GESTIONE DELLE EMERGENZE

Articolo 43 Disposizioni generali

Ai fini degli adempimenti di cui all'articolo 18 (obblighi del datore di lavoro), il datore di lavoro:

- a) Organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
- b) Designa preventivamente i lavoratori addetti al primo soccorso, al salvataggio, alla prevenzione e lotta antincendio e alla gestione dell'emergenza;
- c) Informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
- d) Programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare l'attività, e mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;



- e) Adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.

Ai fini delle designazioni degli addetti alle emergenze il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva secondo i criteri previsti nei decreti di prevenzione incendi di cui all'art. 46

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

Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva.

Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.

Articolo 44

Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato

Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

Articolo 45

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, 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, individuati in relazione alla natura dell'attività, al numero dei



lavoratori occupati ed ai fattori di rischio sono individuati dal decreto ministeriale 15 luglio 2003, n. 388 e dai successivi decreti ministeriali di adeguamento

Articolo 46

Prevenzione incendi

La prevenzione incendi è la funzione di preminente interesse pubblico, di esclusiva competenza statale, diretta a conseguire, secondo criteri applicativi uniformi sul territorio nazionale, gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumità delle persone e di tutela dei beni e dell'ambiente.

Nei luoghi di lavoro soggetti al presente decreto devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori.

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs n. 139 / 2006, e dalle disposizioni concernenti la prevenzione incendi di cui al presente decreto, i Ministri dell'Interno, e del Lavoro, in relazione ai fattori di rischio, adottano uno o più decreti nei quali sono definiti:

A. I criteri diretti ad individuare:

- *Misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio ed a limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi;*
- *Misure precauzionali di esercizio;*
- *Metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio;*
- *Criteri per la gestione delle emergenze;*

B. Le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione.

Fino all'adozione dei suddetti decreti continuano ad applicarsi i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro di cui al decreto del Ministro dell'Interno in data 10 marzo 1998.



ASPETTI NORMATIVI DELL'ATTIVITA' DI RLS

Art. 47

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Il RLS è istituito a livello:

- Aziendale
- Territoriale o di comparto
- Di sito produttivo

Il RLS è eletto o designato

Nelle aziende fino a 15 lavoratori il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

In sede di contrattazione collettiva, sono stabiliti il numero, le modalità di designazione o di elezione del RLS nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni

L'elezione dei RLS aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, da individuarsi, con decreto del Ministro del lavoro

In ogni caso il numero minimo dei RLS è il seguente:

- **Un rappresentante** nelle aziende o unità produttive sino a 200 lavoratori;
- **Tre rappresentanti** nelle aziende con unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
- **Sei rappresentanti** in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.

In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.



Qualora non si proceda alla elezione del RLS aziendale, dette funzioni sono esercitate dal **rappresentante territoriale o di sito produttivo**, salvo diverse intese con le associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

Articolo 48

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

Il RLS territoriale, esercita con le competenze e attribuzioni proprie del RLS con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS aziendale.

Le modalità di elezione o designazione sono individuate dagli accordi collettivi nazionali.

In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con Decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

La funzione di RLS territoriale è incompatibile con altre funzioni sindacali operative.

Articolo 49

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

I RLS di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla copresenza di più aziende o cantieri:

- *I porti sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuarsi con decreto dei Ministri del lavoro e dei trasporti;*
- *Centri intermodali di trasporto;*
- *Impianti siderurgici*
- *Cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta per la realizzazione di tutte le opere;*

Contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

Il RLS di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i RLS delle aziende operanti nel sito produttivo.



La contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione, nonché le modalità secondo cui il RLS di sito produttivo esercita le attribuzioni di cui all'articolo 50 in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano RLS aziendali e realizza il coordinamento tra i RLS del medesimo sito.

Articolo 50

Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il RLS:

- *Accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;*
- *È consultato preventivamente dal DDL in ordine alla valutazione dei rischi, alla loro individuazione, alla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione;*
- *È consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, del medico competente, degli addetti alla attività di prevenzione incendi, di primo soccorso, e alla evacuazione dei luoghi di lavoro;*
- *È consultato in merito alla organizzazione della formazione dei lavoratori e RLS;*
- *Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente, la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine e agli impianti, alla organizzazione del lavoro, agli ambienti di lavoro, agli infortuni, alle malattie professionali;*
- *Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;*
- *Riceve una formazione adeguata; a cura e spese del DDL*
- *Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;*
- *Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali, di norma, è sentito;*
- *Partecipa alla riunione periodica del S.P.P.*
- *Fa proposte in merito alla attività di prevenzione;*
- *Avverte il DDL dei rischi individuati nel corso della sua attività;*



- *Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal DDL o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.*

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione.

Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge (**Statuto dei lavoratori**) per le rappresentanze sindacali.

Il RLS su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi

I RLS rispettivamente del DDL committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi unico e coordinato di cui all'articolo 26, comma 3.

Il RLS è tenuto al rispetto del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Art. 51 **Organismi paritetici ****

A livello territoriale sono costituiti gli organismi paritetici.

Sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sulla applicazione dei diritti di rappresentanza, di informazione e di formazione.

Gli organismi paritetici possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

Gli organismi paritetici comunicano alle aziende e agli organi di vigilanza i nominativi dei RLS territoriali.



NOZIONI DI TECNICA DELLA COMUNICAZIONE

Sin dai tempi più primitivi il modo di comunicare è stato gestuale e verbale.

Se è esistito un modo di comunicare solo gestuale, noi non lo conosciamo, né siamo in grado di descrivere il passaggio dalla comunicazione gestuale a quella orale.

Nell'antichità più remota i primi modi di comunicare che conosciamo sono stati i seguenti:

- *Tracciare segni sul terreno;*
- *Fare nodi particolari mediante cortecce ridotte a spago*
- *Disegnare graffiti sulle pareti delle caverne,*
- *Usare il tam-tam o altri mezzi naturali (trombe di conchiglia, corni di animali, segnali di fumo...) o artificiali (zufoli, tamburi, gong...ecc).*

Il suono veniva udito e ritrasmesso da un punto all'altro della zona.

Molti di questi modi di comunicare esistono ancora oggi; altri sono stati trasformati solo nelle forme (p.es i graffiti a disegni pubblicitari).

Lo scopo era semplicemente quello di dare informazioni e notizie sui vari avvenimenti ma anche quello di poter lavorare insieme o di trasmettere le conoscenze apprese

La storia della comunicazione nasce con le prime forme di associazioni umane: gli uomini primitivi si scambiavano informazioni con segnali vocali e soprattutto a gesti, prima ancora che con la parola.

Il bisogno di comunicare ha trovato nel tempo metodi di attuazione spesso difficili e non sempre efficienti.

I popoli dell'antichità utilizzavano messaggeri, a piedi o a cavallo, per comunicare notizie a voce o scritte su papiri e pergamene.

L'invenzione della stampa permise di comunicare messaggi stampati a più persone, ma non migliorarono i sistemi di diffusione dell'informazione

Oggi le moderne tecnologie: telefono cellulari, fax, computer, consentono di comunicare in modo sorprendentemente veloce.

L'insieme di parole, gesti, disegni, suoni che permettono alle persone di comunicare e di vivere in relazione tra loro, si chiama "CODICE o LINGUAGGIO";



Perché ci sia comunicazione tra due soggetti è necessario che il codice usato sia conosciuto dall' emittente e dal ricevente.

In altre parole comunicano se usano uno stesso codice

Tra tutti i linguaggi, quello verbale è il più immediato ed "economico": con pochi segni (alfabeto) si possono formare tutte le parole.

Anche ogni movimento del nostro corpo può comunicare gioia, amarezza, felicità, nervosismo, comando e bontà.

Con un semplice gesto si può far zittire o far parlare, o invogliare ad ascoltare, e tutto senza dire una parola.

Spesso il problema è **farsi capire, ed essere capiti** cioè cosa comunichiamo, quando parliamo? che cosa dicono le nostre parole?

In ogni società nella quale si trovi a vivere, l'uomo è immerso in un continuo processo di scambio di segni, attraverso il quale vengono trasmessi dei messaggi.

Sono segni, ad esempio, il verde del semaforo che ci avverte che è il momento di passare, il suono della campana di un passaggio a livello che ci avverte che sta per chiudersi, lo squillo del telefono che ci informa che qualcuno vuol parlare con noi, l'oggetto messo in bella mostra nella vetrina per invogliarci ad acquistarlo.

Segni e messaggi, visivi o acustici, nei quali siamo immersi, e che sono parte essenziale del vivere dell'uomo.

Ogni società umana è quindi fondata su una rete di comunicazione, dal livello più privato a quello più istituzionale, attraverso la quale si muovono i messaggi, realizzando un passaggio di informazione.

Perché il processo comunicativo funzioni, è necessaria la presenza di alcuni indispensabili fattori.

La comunicazione si attiva tra due poli: la fonte del messaggio, o emittente, che emette appunto il messaggio (o segnale), ed il ricevente (o destinatario), che riceve il messaggio.

La comunicazione è quindi una trasmissione di informazione che, per trasformarsi in significazione, (cioè per assumere un significato) necessita di una interpretazione che si attua attraverso **un codice**.

Quindi, un messaggio diventa un messaggio **significativo** solo se esiste un destinatario che è in grado di interpretarlo in relazione ad un codice.



Un messaggio si può esprimere:

- Con le parole (**verbale**);
- Con i gesti (**gestuale**);
- Con i disegni (**iconico**);
- Con i suoni (**sonoro**).

La segnaletica di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro, è una segnaletica che, utilizza codici molto semplici che ogni lavoratore è in grado di acquisire

La segnaletica di sicurezza riferita ad un oggetto, ad una attività o ad una situazione determinata, (**emittente**) fornisce una indicazione o una prescrizione (**segnale**) concernente la sicurezza o la salute sul luogo di lavoro, ai lavoratori (**destinatario**) e che utilizza, (**come segnale**) a seconda dei casi, un cartello, un colore, un segnale luminoso o acustico, una comunicazione verbale o un segnale gestuale.

Segnale di divieto

Un segnale che vieta un comportamento che potrebbe far correre o causare un pericolo

Segnale di avvertimento

Un segnale che avverte la presenza di un rischio o un pericolo;

Segnale di prescrizione

Un segnale che prescrive un determinato comportamento;

Segnale di salvataggio o di soccorso

Un segnale che fornisce indicazioni relative alle uscite di sicurezza ai mezzi di soccorso o di salvataggio;

Cartello

Un segnale che, mediante combinazione, di una forma geometrica, di colori e di un simbolo o pittogramma fornisce una indicazione determinata, la cui visibilità è garantita da una illuminazione sufficiente

Colore di sicurezza

Un colore al quale è assegnato un significato determinato;



www.anfos.it - info@anfos.it

Cartelli di divieto

- *Forma rotonda*
- *Pittogramma nero su fondo bianco*
- *Bordo e banda trasversale sx alto dx basso di colore rosso.*

La segnaletica relativa alle attrezzature antincendio:

- *Forma quadrata o rettangolare*
- *Pittogramma bianco su fondo rosso (il rosso è anche il colore simbolico del fuoco).*

Cartelli di salvataggio

- *Forma quadrata o rettangolare*
- *Pittogramma bianco su fondo verde.*

Il verde, segnala situazioni in cui ci si può ritenere al sicuro, come nel caso di: **segnalazione delle uscite e dei passaggi di sicurezza;**

Cartelli di avvertimento di pericolo

- *Forma triangolare*
- *Pittogramma nero su fondo giallo*
- *Bordo nero.*

Il giallo segnala situazioni in cui occorre fare attenzione per presenza di pericoli, come nel caso di:

- *Sostanze infiammabili;*
- *Esplosione;*
- *Radioattività;*
- *Dispersione di sostanze chimiche;*
- *Pericolo generico o specifico.*



Cartelli di prescrizione

- *Forma rotonda*
- *Pittogramma bianco su fondo azzurro*

L'azzurro segnala prescrizioni particolari, come nel caso di:

- *Dispositivo da indossare occhiali, guanti, elmetto, cuffie ecc.*
- *Informazioni che siamo tenuti a conoscere.*

Simbolo o pittogramma: *un'immagine (la sigaretta nel cartello del divieto di fumo) che rappresenta una situazione o che prescrive un determinato comportamento, impiegata su un cartello o su una superficie luminosa;*

Segnale luminoso: *un segnale emesso da un dispositivo trasparente illuminato dall'interno in modo da apparire come una superficie luminosa;*

Segnale acustico: *un segnale sonoro in codice (continuo, alternato nella tonalità (ambulanza, ecc.) emesso e diffuso da un apposito dispositivo, senza impiego di voce umana o di sintesi vocale;*

Comunicazione verbale: un messaggio verbale predeterminato, con impiego di voce umana o di sintesi vocale;

Segnale gestuale: un movimento o posizione delle braccia o delle mani in forma convenzionale per guidare persone che effettuano manovre implicanti un rischio o un pericolo attuale per i lavoratori.

Il RLS deve vigilare affinché i **segnali** predisposti dal DDL in materia di salute e sicurezza abbiano un **codice comune per tutti i lavoratori** o in altre parole che il significato del messaggio **sia univoco e comprensibile a tutti.**

