

**Impresa sicura**

**E.B.E.R.**  
ENTE BILATERALE EMILIA ROMAGNA

**Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro**

**Decreto Legislativo 626/94**

**GUIDA AL  
DECRETO  
NUOVA EDIZIONE**

**Impresa sicura**



**E.B.E.R.**  
ENTE BILATERALE EMILIA ROMAGNA



**Impresa sicura**



**E.B.E.R.**  
ENTE BILATERALE EMILIA ROMAGNA

**SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO**

**Decreto legislativo 626/94**

**GUIDA AL DECRETO**  
**NUOVA EDIZIONE**

## **Impresa sicura**

Supplemento al n. 1/02 del periodico dell'EBER  
Ente Bilaterale Emilia Romagna  
Via De' Preti 8, Bologna  
Direttore responsabile Agostino Benassi  
Autorizzazione del Tribunale di Bologna n. 6273 del 02.04.94

Questo progetto è stato realizzato dall'EBER, Fondo Sostegno al Reddito, che ha incaricato un gruppo di esperti composto da Enrico Amadei, Giorgio Bollini, Giorgio Bozzeda, Gianfranco Corrieri, Alfonso Cristaudo, Leo Di Federico, Rita Fiorentini, Giovanna Fortuzzi, Enrico Gori, Omar Nicolini, Celestino Piz, Giuseppe Reggia.

Il coordinamento tecnico è stato curato da Giorgio Bollini ed Enrico Gori.

Questo volume è stato redatto da Gianfranco Corrieri  
Testo aggiornato a cura di Enrico Gori

Progetto grafico ed impaginazione Giovanna Fortuzzi, PLAN  
Stampa Tipografia Litosei, Rastignano (Bo)  
Testo aggiornato al maggio 2002  
Ristampa maggio 2002

© 2002 Ente Bilaterale Emilia Romagna, via De' Preti 8, Bologna

	<b>pagina</b>
Principi fondamentali della sicurezza nei luoghi di lavoro	7
Genesi dell'infortunio e della malattia professionale	11
Le principali fonti legislative	20
La nuova Norma Quadro: il Decreto Legislativo 626/94	25
Strumenti organizzativi	30
Strumenti gestionali	41
Soggetti su cui gravano gli obblighi di sicurezza nei luoghi di lavoro	58
Proposte organizzative per la realizzazione del 626 nelle imprese artigiane	77
Adempimenti previsti nel D.Lgs. 626/94	79



# PRINCIPI FONDAMENTALI DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Il tema della sicurezza in impresa sta assumendo in questi tempi una rilevanza notevole.

Sulla linea del miglioramento della qualità della vita, che coinvolge la collettività tutta, anche l'impresa è chiamata, come componente del sistema sociale, a dare il suo contributo a tale compito di non facile risoluzione.

Il numero di infortuni sul lavoro e di malattie professionali in Italia è molto alto: nel 2001 si sono verificati quasi 900.000 casi di infortunio, che hanno causato 1135 decessi e diverse decine di migliaia di casi di invalidità permanente.

I rischi lavorativi sono legati ad una serie di fattori che possono essere così classificati:

- *tecnologia*: sicurezza delle macchine e degli utensili, loro stato di manutenzione;
- *ambiente di lavoro*: presenza di rumore, polveri, vapori e fumi nocivi, illuminazione, adeguatezza degli spazi di lavoro, ecc;
- *organizzazione del lavoro*: ritmi, orari, turni, ecc.;
- *persona*: comportamenti, cultura, percezione del rischio, esperienza, ecc.

classificazione  
fattori



Per la sicurezza del lavoro tali fattori devono essere tenuti in adeguata considerazione, poiché essi agiscono contemporaneamente e complessivamente ad aumentare o diminuire i rischi lavorativi.

Per esempio:

- la presenza di macchine dotate di tutti i requisiti di sicurezza può non essere sufficiente a prevenire gli infortuni, se i lavoratori non sono stati formati sui comportamenti corretti da tenere durante il lavoro;
- il lavoro da eseguirsi a ritmi molto serrati può non consentire il rispetto delle norme di sicurezza;
- una elevata rumorosità produce stanchezza e conseguente diminuzione dell'attenzione, con aumento del rischio di infortunio.

Il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro comporta quindi l'adozione di modi di lavorare che tengano sempre conto dei pericoli esistenti sul lavoro e dei corretti metodi per prevenirli.

## Concetto di infortunio e malattia professionale

### Definizione di infortunio :

L'infortunio può essere definito come menomazione della capacità lavorativa o morte provocata da **CAUSA VIOLENTA** in occasione di lavoro, la menomazione può essere grave o permanente.

**CAUSA VIOLENTA**

elemento determinante



**IN OCCASIONE DI LAVORO**

elemento circostanziale



**INABILITÀ O MORTE**

elemento consequenziale



**INFORTUNIO**

### Definizione di malattia professionale (o tecnopatia):

La malattia professionale, invece, non è il risultato di un episodio singolo, subitaneo, improvviso, ma la conseguenza di una serie di **AZIONI NOCIVE CHE MATURANO LENTAMENTE** nell'organismo del lavoratore per trasformarsi poi in forma morbosa.

I fattori di base che determinano la comparsa di una malattia professionale sono la concentrazione ambientale della sostanza pericolosa e il tempo in cui il lavoratore è esposto.

AZIONI NOCIVE

IN OCCASIONE DI LAVORO

INABILITÀ O MORTE

elemento determinante



elemento circostanziale



elemento consequenziale



**MALATTIA  
PROFESSIONALE**

L'infortunio  
rispetto  
al sistema

Il verificarsi di un infortunio esprime l'**insicurezza e l'inaffidabilità del sistema**, così come gli errori di produzione o i guasti degli impianti, tutti eventi che hanno **conseguenze negative sulla redditività d'impresa**. L'infortunio, però, ha in più la peculiarità di coinvolgere direttamente degli uomini che subiscono lesioni più o meno gravi, con tutti i **risvolti morali** che ne derivano.

Va premesso che il rischio di incidente **non può mai essere del tutto eliminato**.

Rischio

Rischio

Rischio

Rischio

Ma un'**analisi dettagliata delle cause** che hanno determinato l'evento risulta utile per ricostruire la dinamica dell'infortunio e attuare eventualmente nuove misure di sicurezza. In altri termini, se la catena "attività-rischio-incidente-infortunio" non può essere spezzata perché lavorare implica necessariamente un certo livello di rischio, essa può comunque essere modificata, in quanto **un serio e continuo impegno per la prevenzione può ridurre il numero e la gravità degli infortuni**.

# GENESI DELL'INFORTUNIO E DELLA MALATTIA PROFESSIONALE

## L'infortunio

Il verificarsi di un infortunio **deriva invariabilmente da una sequenza complessa di fattori**, l'ultimo dei quali è l'infortunio stesso.

*La dinamica*

Tra i fattori evidenti che incidono sulla dinamica degli infortuni possono essere annoverati:

- mancanza di dispositivi di sicurezza,
- impiego di attrezzi inadatti,
- inadatto metodo di lavoro,
- inosservanza delle regole di sicurezza,
- imperizia, disattenzione ed imprudenza
- condizioni di lavoro stressanti o ripetitive.

Esistono poi dei fattori meno evidenti, aventi comunque un ruolo attivo nella determinazione dell'infortunio.

Essi sono, per esempio,

- la mancanza di formazione ed addestramento;
- la mancanza di coscienza antinfortunistica;
- l'esistenza di fattori stressanti legati o meno al lavoro.

Per ottenere apprezzabili risultati preventivi è essenziale agire sull'**insieme delle cause** nel loro complesso e non solo su singoli fattori.

*Ottenere risultati preventivi*

L'uomo adatto?

Va superata l'idea secondo cui sia sufficiente ricercare un uomo adatto a un posto di lavoro per evitare l'insorgere di incidenti. Serve un approccio polidisciplinare e partecipativo, in cui i concetti di predisposizione all'infortunio e labilità innata dell'individuo lascino il posto a una nuova impostazione: **la tecnologia e l'ambiente devono essere pensati in modo tale da tener conto dell'uomo e delle sue caratteristiche e da garantirgli un lavoro in condizioni oggettive di sicurezza.**

Intorno agli anni sessanta l'attenzione degli studiosi si è concentrata sul "sistema": secondo questo approccio, **l'incidente è un sottoprodotto del funzionamento del sistema**; migliorando quest'ultimo nel suo insieme (rispettando cioè le caratteristiche dell'uomo nella relazione con la macchina) è possibile ridurre l'accadimento degli infortuni.

### **L'infortunio deriva sempre dall'incidente**

Se teniamo conto dei dati in cui si rileva che per ogni infortunio sul lavoro con riduzione della capacità lavorativa, si siano verificati circa 100 incidenti con danni materiali e perdite economiche ma senza lesioni alle persone, riusciamo a capire che la migliore attività di prevenzione e protezione deve operare al fine di ridurre il verificarsi degli incidenti e comunque deve essere in grado di predisporre un sistema organizzativo nel quale al momento in cui si verifica l'incidente, vengano **predisposte immediatamente le misure correttive definitive e/o temporanee atte ad evitare il suo ripetersi.**

## Cause multiple di un infortunio

Oggi sappiamo che a monte di ogni incidente ci sono molti fattori, cause e concause, le quali si possono combinare in modo variabile per determinare l'incidente.

*La dinamica*

Se questo è vero, la nostra analisi degli incidenti deve portare ad individuare il **sistema delle possibili cause** e non dobbiamo limitarci a ricercare solo un atto e/o una condizione pericolosa.

**Consideriamo, ad esempio, un incidente comune:**

*un uomo cade da una scala*

Se analizziamo l'incidente con **il semplice metodo di identificare l'atto e/o la condizione pericolosa** rileviamo:

- **atto pericoloso:** salire su una scala difettosa;
- **condizione pericolosa:** esistenza di una scala difettosa;
- **azione correttiva:** eliminare la scala.

Una nuova teoria

Analizziamo ora lo stesso incidente con **la teoria dell'interazione di cause multiple** e ci domandiamo:

- a) Perché il difetto della scala non fu riscontrato precedentemente?
- b) Perché il responsabile/preposto ne ha consentito l'impiego?
- c) L'infortunato sapeva che non avrebbe dovuto usarla?
- d) Aveva avuto un adeguato addestramento?
- e) Era in grado l'infortunato di valutare il pericolo e di farlo presente all'azienda?
- f) Erano operative procedure di manutenzione preventiva?

**Le risposte a queste ed ad altre domande porterebbero a provvedimenti di vario tipo**, ad esempio:

- Migliorare le procedure di controllo e di manutenzione;
- Migliorare l'addestramento dei lavoratori;
- Migliorare la definizione delle responsabilità;
- Migliorare la programmazione del lavoro da parte dei responsabili/preposti.

Pertanto come nel caso dell'incidente sopra descritto, o di ogni altro incidente, dobbiamo cercare di **eliminare tutte le cause fondamentali** se vogliamo evitare il ripetersi dell'incidente e dell'eventuale infortunio.

Questo principio non ci dice di concentrare le nostre analisi su di un singolo fattore, ma di ampliare a quanti più fattori possibili.

In questo modo **ogni incidente** apre una finestra, attraverso la quale possiamo osservare il sistema sicurezza aziendale nella sua globalità.

**Se noi riusciamo ad identificare le cause dell'atto e della condizione pericolosa di un incidente e interveniamo per modificarle positivamente, allora siamo sulla strada giusta per realizzare una effettiva prevenzione degli infortuni.**



## Gestione della prevenzione

L'attenzione  
di tutti

Conoscere  
e analizzare

La prevenzione degli infortuni non rappresenta una responsabilità delegata in modo esclusivo solo ad alcune funzioni aziendali, ma, deve coinvolgere tutti i lavoratori, nel rispetto dei ruoli organizzativi.

Va rimarcato infatti che ogni lavoratore deve poter **conoscere i principi di sicurezza generali dell'azienda e specifici della propria attività** e deve essere in grado di analizzare nel dettaglio le cause di eventuali incidenti, in stretto raccordo con il proprio superiore.

La sicurezza nei luoghi di lavoro diventa pertanto **una funzione permanente e trasversale** nell'organizzazione aziendale, gestita in modo programmato e sistematico, e non con il solo intervento dopo che è successo un infortunio (dobbiamo adottare **un approccio "pro-attivo" e non "re-attivo"**).

Se è vero che gli infortuni trovano origine negli incidenti e che questi ultimi sono causati da atti e/o condizioni pericolose, e siccome gli incidenti influiscono negativamente nella gestione della produzione, la prevenzione degli infortuni deve essere attribuita ad ogni funzione aziendale che abbia responsabilità operative, organizzative e gestionali.

La sicurezza nei luoghi di lavoro deve pertanto essere gestita come tutte le altre funzioni aziendali e deve diventare **una delle variabili della produzione**.

✦  
sicurezza

Come potremo osservare nelle pagine successive il Decreto Legislativo 626/94, intende disegnare un sistema organizzato per gestire la sicurezza nei luoghi di lavoro secondo i principi fin qui descritti.

✦  
produzione

### **I costi della mancata Prevenzione**

Bisogna sempre tenere presente alcuni degli effetti dell'infortunio sul lavoro; in primo luogo la persona colpita e la sua famiglia subiscono conseguenze molto gravi in termini di sofferenza fisica e psicologica. Ma oltre a questi danni, difficilmente monetizzabili ed indennizzabili, bisogna considerare che a seguito di un infortunio vi sono una serie di costi monetari (molti dei quali a carico dell'Azienda) che diversi studiosi hanno messo in evidenza:

- Costo per **l'assenza dell'infortunato**, dovuto al fatto che la persona colpita dal sinistro, oltre ad assentarsi dal luogo di lavoro, viene ugualmente retribuita;
- costo per **danneggiamento di impianti e macchinari**, più o meno elevato a seconda del tipo di incidente e di processo produttivo;

- costo per **perdita di produzione**, causata dall'interruzione dell'attività lavorativa sia dell'infortunato, sia di altri colleghi eventualmente intervenuti in soccorso;
- costi per **pratiche burocratiche**: compilazione del rapporto sull'infortunio, denuncia alle pubbliche autorità e all'INAIL nel caso di incidenti con convalescenza superiore a tre giorni, invio all'INAIL dei dati sulla retribuzione dell'infortunato nell'eventualità che l'invalidità permanente esiga la corresponsione di una rendita, ecc.;
- costo per le prime **prestazioni di soccorso** all'infortunato;
- costo di **trasporto in ospedale e di ospedalizzazione** nei casi in cui l'incidente sia di una certa gravità;
- costo per **eventuali sequestri** di impianti e macchinari da parte della magistratura, per appurare la rispondenza o meno alle vigenti norme di sicurezza;
- costo per le **ore di lavoro straordinario** a cui possono essere sottoposti i lavoratori per supplire alla mancanza del collega infortunato;
- costi derivanti da **tensioni sindacali, possibili scioperi** di protesta e, di conseguenza, mancata produzione per sciopero;
- costi per **spese legali**, dovuti a eventuali procedimenti civili e penali per la responsabilità del datore di lavoro nell'incidente occorso;
- spese per la **ricerca e formazione di nuovo personale** quando incidenti particolarmente gravi abbiano causato l'inabilità permanente al lavoro o la morte di uno o più lavoratori nell'azienda;

- costi dovuti **all'incremento dei contributi previdenziali** versati all'INAIL. Il frequente verificarsi di infortuni conduce ad una maggiorazione del tasso medio di calcolo dei premi assicurativi da corrispondersi all'INAIL;
- costi per **perdita di immagine aziendale**, ecc.

Pertanto, se gli infortuni in impresa diminuiscono, migliora il rendimento economico, aumenta e migliora la produzione, si ottimizzano i rapporti con le organizzazioni sindacali e con i lavoratori stessi.

In altri termini, la sicurezza può trasformarsi da “problema” in vera e propria “opportunità” per l'azienda interessata a sviluppare la sua competitività. Per questo, in alcuni casi, le aziende sono spinte a muoversi “oltre la legge”: infatti un **approccio attivo al problema sicurezza, che concilia convinzioni etiche e vantaggi economici, è decisamente più efficace che non la semplice attuazione di una norma impositiva.**

*oltre la legge*

## LE PRINCIPALI FONTI LEGISLATIVE

Il quadro normativo italiano tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività.

Questo concetto deriva dall'esame anche solo dei principali richiami giuridici:

- Art. 2087 del Codice Civile: "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".
- Art. 41 della Costituzione: "L'iniziativa economica privata è libera: non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".
- Art. 437 del Codice Penale: "Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni".

Fino a metà degli anni novanta le norme specifiche di riferimento erano contenute nei seguenti DPR:

**D.P.R. 27/4/1955 n. 547** “Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro”

**D.P.R. 7/1/1956 n. 164** “Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni”

**D.P.R. 19/3/1956 n. 303** “Norme generali per l’igiene del lavoro”

Un quadro normativo ispirato in gran parte al criterio della cosiddetta **protezione oggettiva**, ossia della tassatività delle misure o delle cautele prescritte da dette disposizioni.

Di fronte a norme di questo tipo non è, di regola, ammessa alcuna discrezionalità decisionale da parte dei datori di lavoro.

Infatti il DPR 547, ad esempio, contiene, **nella prima parte** tutta una serie di disposizioni di carattere generale che stabiliscono le misure e le cautele da adottare per eliminare o ridurre le fonti di pericolo in situazioni come i luoghi di passaggio, i ponti, le scale, le impalcature, gli ingranaggi scoperti o accessibili, gli “organi lavoratori” (utensili), le aperture di alimentazione e così via.

DPR 547

DPR 164

Disposizioni  
generali

Più in dettaglio

**Nella seconda parte**, invece, la normativa antinfortunistica citata si dispiega in forma più dettagliata e specifica, individuando diversi gruppi di macchine o impianti, tecnologicamente omogenei, per ciascuno dei quali detta le disposizioni che talvolta sostituiscono, ma più spesso integrano e completano, le misure e le cautele predisposte in via generale.

Come si è già detto, di fronte all'alternativa fra una disciplina antinfortunistica basata su poche norme di portata generale, capaci per il loro contenuto elastico di adattarsi alle più svariate ipotesi di pericolo connesse all'impiego di macchine, impianti e tecniche di lavorazione in continuo aggiornamento, e **una regolamentazione dettagliata ed analitica**, il legislatore negli anni 1955 e 1956 ha preferito la seconda strada, con l'evidente scopo di offrire indicazioni specifiche e particolareggiate **per una più incisiva opera di prevenzione**.

Questa scelta, però, comportava l'inevitabile rischio di emanare una normativa necessariamente condannata ad una **precoce obsolescenza**, in quanto lo sviluppo tecnologico, introducendo nuove e più complesse macchine e sistemi di lavoro più raffinati, avrebbe finito per fare invecchiare i dispositivi di sicurezza studiati per macchine ormai superate.

L'inconveniente è stato in parte evitato sia **dall'articolo 2087 del Codice Civile**, sia dalla possibilità degli organi di vigilanza di estendere con il "potere dispositivo" l'obbligo prevenzionistico.

I tre **DPR 547, 164 e 303** non forniscono una definizione esauriente dell'ambito fisico nel quale vanno applicate le misure di prevenzione, ma si limitano solo a stabilire quali sono le **attività da essi regolate e quali quelle escluse**.

Sono soggette, infatti, alle norme in questione tutte le attività cui siano addetti lavoratori subordinati o ad essi equiparati.

Per **lavoratori subordinati**, ai fini che a noi interessano, sono da intendere coloro che fuori dal proprio domicilio prestano lavoro alle dipendenze e sotto la direzione altrui, con o senza retribuzione, anche al solo scopo di apprendere un mestiere, un'arte o una professione.

DPR 547

DPR 164

DPR 303

### Altre fonti nazionali

Per concludere questa carrellata normativa sono da segnalare altri due interventi legislativi.

Il primo è contenuto nella **legge n. 300** del 1970 più conosciuta come Statuto dei Lavoratori, laddove all'art 9 si legge:

*"I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e l'integrità fisica".*

Legge n. 300



Tale articolo 9 amplia la portata dell'art. 2087 del Codice Civile laddove questi prevedeva che fosse il solo datore di lavoro ad occuparsi delle misure di sicurezza.

Con la L. 300 invece è riconosciuto un vero e proprio diritto di controllo e di collaborazione alle apposite rappresentanze dei lavoratori che devono vigilare e promuovere l'adozione delle misure di sicurezza.

Il datore di lavoro deve consentire a queste rappresentanze l'ingresso nei luoghi di lavoro affinché possano assolvere ai loro compiti, sempre che siano state preventivamente portate a conoscenza dello stesso datore la costituzione, la composizione e i compiti di esse.

Legge n. 833

Un ulteriore intervento legislativo, **Legge 833** del 1978 (**la legge di riforma sanitaria**) riguarda l'attribuzione alle Unità Sanitarie Locali delle funzioni di vigilanza e controllo in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

## LA NUOVA NORMA QUADRO: IL DECRETO LEGISLATIVO 626/94

Il **D.Lgs. 626/94** recepisce, con le modifiche più recenti, le direttive dell'Unione Europea in materia di sicurezza e igiene del lavoro, disegnando un sistema normativo omogeneo per tutti i settori produttivi e conforme agli indirizzi seguiti dall'Unione Europea.

*Conforme agli  
indirizzi CEE*

Un sistema di prevenzione e protezione in grado – partendo dal coinvolgimento di tutti i soggetti aziendali, indipendentemente dalla loro funzione e nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze – di partecipare al raggiungimento degli obiettivi generali di sicurezza e di autotutela.

Questa **nuova concezione della sicurezza** introduce, accanto alla prevenzione tecnologica della previgente normativa, i nuovi principi della prevenzione soggettiva e della prevenzione organizzata e proceduralizzata.

*Un'idea nuova  
di sicurezza*

Per il raggiungimento di tali obiettivi, il decreto legislativo contiene una serie di disposizioni di grande portata prevenzionale che prevedono **l'organizzazione della funzione sicurezza** in tutti i luoghi di lavoro, **l'obbligo della valutazione dei rischi** e della **individuazione delle misure di prevenzione e protezione**.

In particolare il decreto legislativo introduce:

- **una maggiore puntualizzazione delle responsabilità;**
- **la costituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione;**

- la nomina di determinate figure addette alla prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro:
  - il responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione,
  - il medico competente,
  - l'addetto prevenzione incendi,
  - l'addetto all'evacuazione e al pronto soccorso;
- la elezione o designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- la valutazione dei rischi;
- la obbligatorietà della informazione e formazione dei lavoratori;
- il mantenimento e l'aggiornamento dei principi di sicurezza in occasione di modifiche tecniche, organizzative e del personale.

*E' un profondo cambiamento culturale*

Siamo pertanto di fronte ad un profondo cambiamento culturale: **la prevenzione diventa un valore aziendale di orientamento e di guida** e, per fare sicurezza, non ci si può limitare agli adempimenti tecnico normativi, ma occorre valorizzare anche gli aspetti gestionali e di organizzazione del lavoro atti a modificare tutti i comportamenti e le consuetudini aziendali.

In sintesi il sistema di prevenzione e protezione previsto dal 626 si propone di **migliorare gli atti e/o le condizioni di pericolo** presenti in ogni luogo di lavoro.

Possiamo allora affermare che gli obiettivi del 626 sono di realizzare *obiettivi* una **prevenzione**, che sia:

**COMPLETA**

**ORGANIZZATA**

**PREVENTIVA**

**VALUTATA**

**INFORMATA**

**PERMANENTE**

Una prevenzione che può essere realizzata **attivando sia**

*Strumenti organizzativi*

**che**

*Strumenti gestionali.*

**Vediamoli in dettaglio.**

## **Strumenti organizzativi**

- **IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**
- **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**
- **IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**
- **IL MEDICO COMPETENTE**
- **L'ADDETTO AL PRONTO SOCCORSO**
- **L'ADDETTO ALL'EVACUAZIONE**
- **L'ADDETTO ALLA PREVENZIONE INCENDI**

## **Strumenti gestionali**

- VALUTAZIONE DEI RISCHI
- INDIVIDUAZIONE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
- PROGRAMMA DI ATTUAZIONE
- PROCEDURE AZIENDALI
- INFORMAZIONE
- FORMAZIONE
- CONSULTAZIONE
- RIUNIONI PERIODICHE

## **STRUMENTI ORGANIZZATIVI**

### **Servizio di prevenzione e protezione**

Il Servizio di Prevenzione e Protezione, previsto dal D.Lgs. 626/94, viene definito come l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda.

Come si evidenzia dalla lettura degli schemi successivi il Servizio di Prevenzione e Protezione è lo strumento tecnico attraverso il quale il datore di lavoro trae le indicazioni per attuare la prevenzione. È necessario sottolineare come, nelle aziende di piccola dimensione, tale funzione può essere assunta dal datore di lavoro stesso.

## Servizio di prevenzione e protezione

Il datore di lavoro organizza all'interno dell'azienda il servizio di prevenzione e protezione

È obbligatorio nelle aziende industriali con più di 200 dipendenti e in altre aziende a rischio rilevante

Designa 1 o più dipendenti per lo svolgimento dei compiti del servizio (e il suo responsabile)

Il datore di lavoro può svolgere direttamente il compito di responsabile del servizio di prevenzione e protezione nei seguenti casi e avendo partecipato ad un corso di formazione:

- aziende artigiane ed industriali, fino a 30 addetti;
- aziende agricole e zootecniche fino a 10 addetti;
- aziende della pesca fino a 20 addetti;
- altre aziende fino a 200 addetti.

Il datore di lavoro può fare ricorso a persone o servizi esterni all'azienda adeguati alle caratteristiche dell'azienda previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.)



## **Servizio di prevenzione e protezione**

### **I compiti**

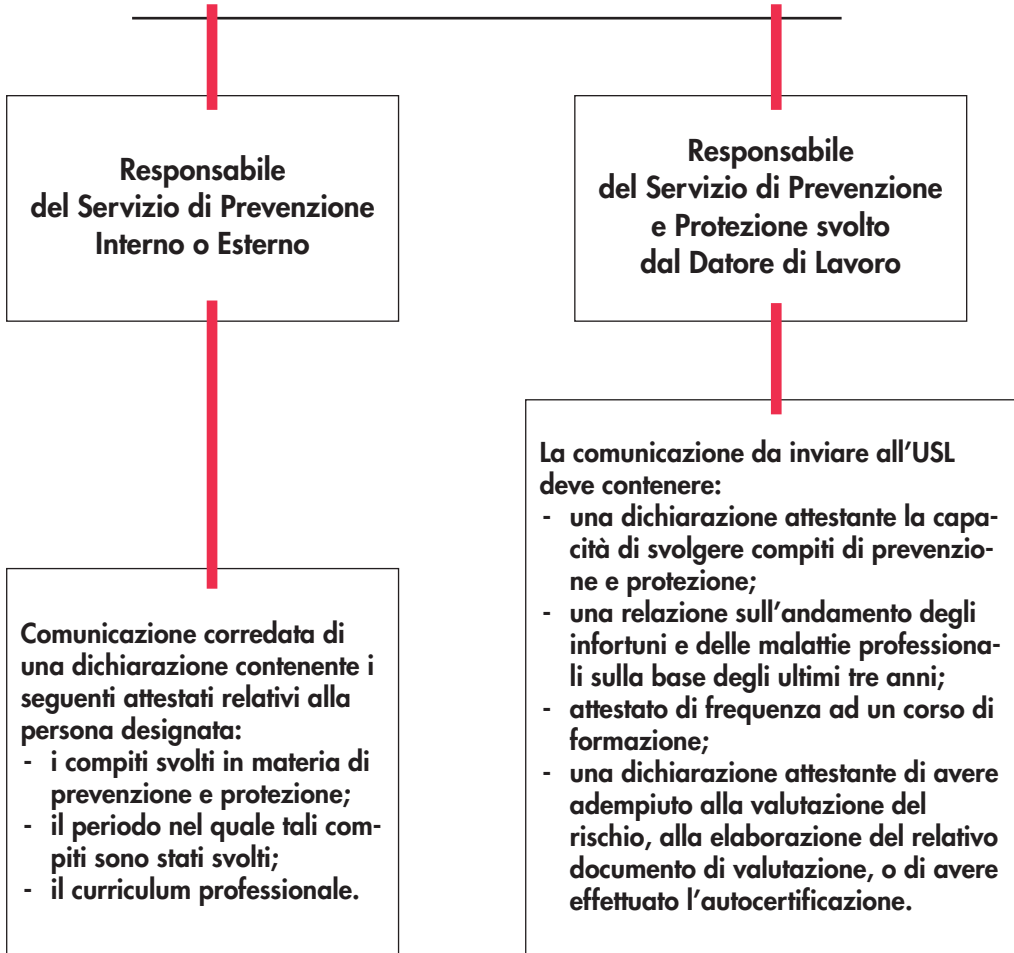


- 1 - Individuare i fattori di rischio**
- 2 - Effettuare la valutazione del rischio**
- 3 - Individuare ed elaborare le misure e procedure di sicurezza**
- 4 - Elaborare le misure di prevenzione e protezione**
- 5 - Preparare i programmi di formazione e informazione**
- 6 - Fornire ai lavoratori le informazioni relative ai rischi e alle normative e regole aziendali relative alla prevenzione e alla sicurezza**

**I componenti del servizio prevenzione e protezione sono tenuti al segreto sui processi lavorativi di cui vengono a conoscenza**

## Servizio di prevenzione e protezione

Comunicazioni da inviare alla usl e all'ispettorato del lavoro  
da parte del datore di lavoro



## Il medico competente

La sorveglianza sanitaria dei lavoratori è obbligatoria nei casi previsti dalla normativa vigente e deve essere eseguita, a cura e spese del datore di lavoro, da parte di un medico “competente”.

La legge fa evidentemente riferimento ad una competenza specifica sui rischi e danni lavorativi, quale quella che deriva dal possesso di requisiti di studio ben precisi, come **ad esempio** la specializzazione in medicina del lavoro.

La sorveglianza sanitaria si articola in visite mediche preventive e periodiche, che hanno il fine di attestare l'idoneità dei lavoratori.

Ma il decreto 626 assegna al medico competente anche altri compiti, che si estendono anche all'informazione, alla formazione e all'individuazione delle misure di prevenzione.

## Il medico competente

- Il Medico svolge la sua opera come:
  - dipendente di una struttura esterna pubblica o privata convenzionata con il datore di lavoro (il dipendente di una struttura pubblica che svolge attività di Organo di Vigilanza non può svolgere quella di Medico competente),
  - o libero professionista,
  - o dipendente del datore di lavoro.
- Si avvale della collaborazione di medici specialisti scelti e pagati dal datore di lavoro.
- Quando dà un giudizio di idoneità informa per iscritto datore di lavoro e lavoratore (che potrà far ricorso all'Organo di Vigilanza entro 30 gg).

### I compiti



- collabora con il datore di lavoro alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute;
- effettua gli accertamenti sanitari preventivi e periodici;
- istituisce ed aggiorna la cartella sanitaria e di rischio dei lavoratori che sono visitati;
- spiega ai lavoratori il significato degli accertamenti sanitari e ne fornisce i risultati;
- fornisce al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza spiegazioni e risultati anonimi-collettivi degli accertamenti;
- visita periodicamente gli ambienti di lavoro;
- collabora alla predisposizione del pronto soccorso;
- collabora alla formazione ed informazione dei lavoratori.

## **L'addetto alla prevenzione incendi ed evacuazione**

### **I compiti**



**Nelle aziende artigiane fino a 30 addetti tale funzione può essere assunta dal datore di lavoro:**

- **coadiuva il datore di lavoro nell'attuazione delle misure di prevenzione e di lotta antincendio e di evacuazione in caso di emergenza;**
- **se espressamente incaricato verifica il mantenimento in efficienza dei sistemi di prevenzione incendi (estintori, ecc.), la percorribilità delle vie di esodo ecc.**
- **collabora alle eventuali azioni di spegnimento, sulla base della specifica formazione ricevuta.**

## **L'addetto al pronto soccorso**

### **I compiti**

---

- interviene in caso di infortunio o malore di un lavoratore, allertando in primo luogo il Pronto Soccorso (118);
- in attesa dell'arrivo dell'autoambulanza, esegue sulla persona da soccorrere solo le operazioni di primo soccorso su cui è stato specificamente formato.

**Gli addetti nominati devono partecipare ad un corso di formazione specifico.**

**Nelle piccole imprese questi compiti possano essere svolti da una sola persona, anche dallo stesso imprenditore.**

## **Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

Per la prima volta nel nostro ordinamento legislativo è stata introdotta la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Una figura dotata di specifiche attribuzioni e diritti che la rendono **uno dei punti cardine della nuova politica prevenzionistica**, che prevede la partecipazione attiva di tutti i lavoratori, direttamente e tramite i propri rappresentanti al fine di una più efficace e consapevole azione di prevenzione e protezione.

**La designazione o elezione del rappresentante della sicurezza avrà modalità diverse a seconda delle dimensioni dell'azienda.**

**In particolare**

**A. Nelle aziende che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante:**

- è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno;
- può essere individuato per più aziende, o per territorio;
- può essere designato o eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali.

**B. Nelle aziende con più di 15 dipendenti il rappresentante:**

- è eletto o designato dai lavoratori, anche nell'ambito della rappresentanza sindacale in azienda.

**C. Il numero dei rappresentanti è**

- 1 rappresentante fino a 200 dipendenti
- 3 rappresentanti da 200 a 1000 dipendenti
- 6 rappresentanti in tutte le altre aziende.

---

**Le modalità di designazione o elezione saranno definite dalla contrattazione collettiva nazionale.**



## **Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza**

### **Il rappresentante per la sicurezza**

- Accede ai luoghi in cui si svolgono le lavorazioni
- È consultato preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi
- È consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione
- È consultato in merito all'organizzazione della formazione
- Riceve le informazioni inerenti la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative
- Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza
- Riceve una formazione adeguata
- Formula osservazioni in occasione di verifiche effettuate dalle autorità competenti
- Partecipa alla riunione periodica
- Fa proposte in merito all'attività di prevenzione
- Può far ricorso alle autorità competenti se ritiene che le misure di prevenzione adottate non siano idonee
- Ha accesso alla relazione sulla valutazione dei rischi

**Deve disporre del tempo necessario e dei mezzi necessari per lo svolgimento delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.**

**L'esercizio delle funzioni è stabilito in sede di contrattazione collettiva nazionale.**

**Si applicano le stesse tutele previste per le rappresentanze sindacali.**

### Valutazione dei rischi

La valutazione dei rischi e la predisposizione dei conseguenti documenti sono uno degli elementi di grande rilevanza del D.Lgs. 626/94.

Essa rappresenta, infatti, l'elemento fondamentale della nuova filosofia in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

La valutazione dei rischi deve essere intesa come **una procedura**, un metodo di lavoro utilizzabile dallo stesso datore di lavoro e da tutte le altre funzioni aziendali per la gestione ordinaria e straordinaria dell'attività produttiva. **È uno strumento di lavoro intorno al quale deve ruotare anche l'organizzazione e la programmazione della prevenzione.**

È l'elemento  
fondamentale

Ad esempio

*Il progettista di un manufatto, oltre che preoccuparsi della qualità e della funzionalità dello stesso, deve essere in grado di valutare i requisiti di sicurezza delle macchine, attrezzature e metodi di lavoro necessari alla realizzazione dell'opera. In buona sostanza il progettista non deve delegare ad altri quest'azione di valutazione, ad eccezione di eventuali apporti specialistici o di aggiornamento che possono essere forniti dall'esperto di sicurezza interno od esterno all'azienda.*

Se questa è la nuova filosofia del 626, le imprese devono essere in grado di conoscere ed attivare le azioni necessarie per realizzare un **Sistema di Sicurezza Globale.**

Attivare  
le azioni  
necessarie

In questa prima fase di applicazione del 626 e, comunque per una prima verifica delle condizioni di sicurezza delle aziende, è opportuno ricercare la **collaborazione di un tecnico esperto** sia in merito alle tecniche di valutazione che sulle norme di sicurezza e di buona tecnica vigenti.

Se nel corso della valutazione viene individuato un rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, la cui esistenza appare certa e collegata alla mancata applicazione di una specifica norma di sicurezza, deve essere rapidamente attuata la misura di prevenzione e protezione più idonea.

Molto spesso, però, i rischi professionali non sono collegati alla mancata applicazione di una norma di sicurezza, bensì a **metodi e procedure di lavoro errate**, dovute a consuetudini metodologiche di produzione, che il 626 vuole rimuovere o modificare partendo appunto dalla valutazione dei rischi.

Partecipare

In questi casi la **valutazione dei rischi** deve essere eseguita con la **partecipazione dei soggetti aziendali interessati** (datore di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori e rappresentanti della sicurezza) al fine di far emergere dalla loro esperienza le situazioni di pericolo più remote e ragionevolmente prevedibili. Sulla base delle situazioni di pericolo individuate devono essere valutate le probabilità e le entità dei rischi nonché le relative misure di prevenzione da attuare o da programmare.

Queste informazioni dovranno essere successivamente riportate in **un documento finale** che di fatto rappresenta la **base di partenza su cui costruire le successive azioni di prevenzione e protezione** quali l'informazione, la formazione, l'organizzazione e la programmazione delle misure di tutela.

Documento  
finale

I criteri metodologici a cui fare riferimento per la realizzazione della valutazione dei rischi possono essere sia quelli dell'Ispesl che quelli elaborati dal coordinamento tecnico delle Regioni.

È comunque importante non considerare tali metodologie esaustive di tutte le situazioni lavorative, ma solo di orientamento e di supporto tecnico. Ricordiamoci che la qualità della valutazione sarà comunque determinata dalla capacità del valutatore di fare emergere l'esperienza e le conoscenze dei soggetti aziendali che partecipano alla valutazione della stessa.

Per le imprese familiari e per le aziende fino a 30 addetti, escluso le aziende a rischi rilevanti, il documento finale sulla valutazione dei rischi può essere sostituito dall'**AUTOCERTIFICAZIONE**.

Il rappresentante legale dell'Impresa autocertifica per iscritto di avere effettuato la valutazione dei rischi e di avere adempiuto agli obblighi ad essa collegati.

### **L'AUTOCERTIFICAZIONE SOSTITUISCE IL DOCUMENTO FINALE MA NON LA VALUTAZIONE DEI RISCHI**

**La valutazione dei rischi è obbligatoria per tutte le imprese.**

### **Valutazione dei rischi**

Fra gli strumenti gestionali quello che riveste maggiore importanza, vuoi perché è anche di indirizzo per tutti gli altri strumenti, è sicuramente la VALUTAZIONE DEI RISCHI.

#### **COS'È IL RISCHIO?**

**Il concetto RISCHIO esprime la possibilità che una situazione di PERICOLO possa causare un DANNO, nonché la possibile DIMENSIONE di tale danno**

#### **COS'È IL PERICOLO?**

**Fonte di possibili lesioni o danni alla salute**

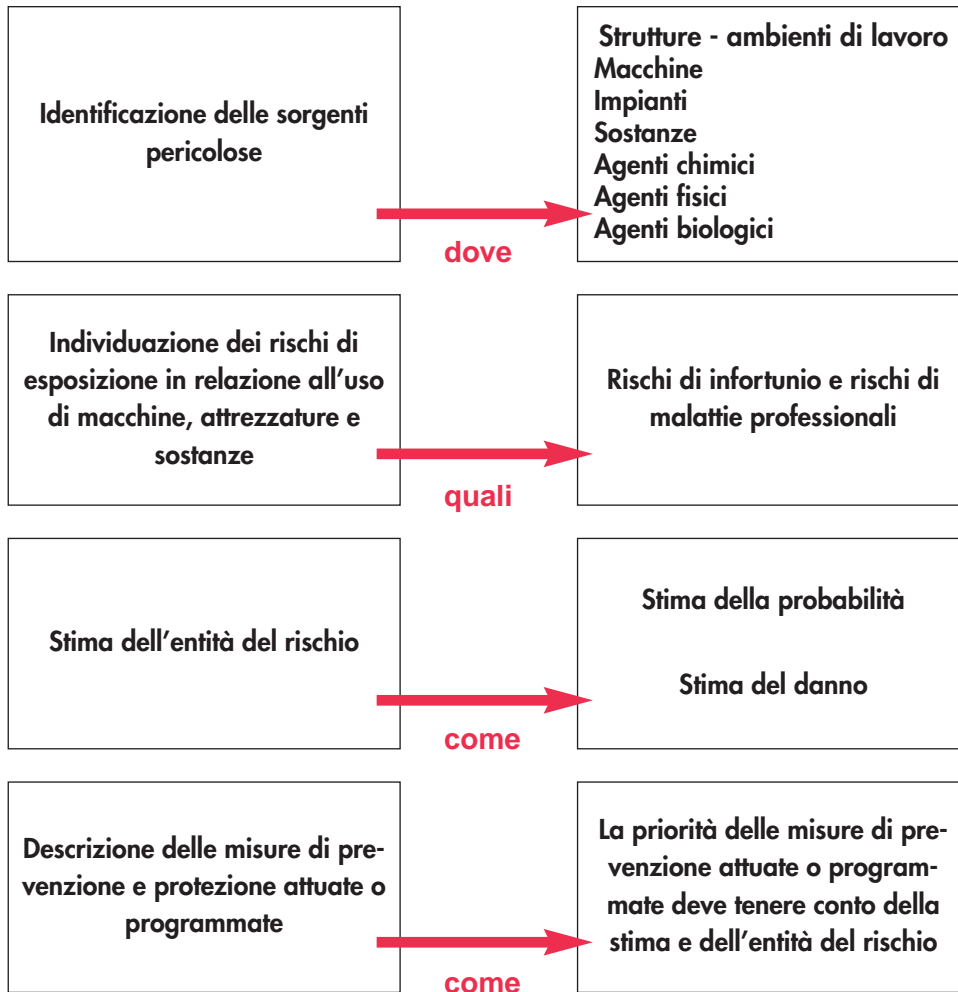
#### **COS'È IL FATTORE DI RISCHIO?**

**È un termine COMUNEMENTE usato per indicare l'esistenza di un pericolo da cui può derivare un rischio**

La “Valutazione del Rischio” così come previsto dal D.Lgs. 626/94 va intesa come **l'insieme di tutte quelle operazioni (conoscitive, operative, di verifica e di correzione) che possono essere attuate per realizzare un corretto equilibrio del rapporto: uomo-macchina-ambiente.**

*Valutare  
i rischi*

## Criteria per la valutazione del rischio



**Dai risultati della valutazione viene elaborato il documento finale il quale rappresenterà l'azione conclusiva e programmatoria dell'attività di prevenzione e protezione.**

**Per le piccole e medie imprese viene previsto un documento conclusivo semplificato.**



## Informazione e formazione

L'informazione e la formazione dei lavoratori rivestono un'importanza centrale nel sistema di prevenzione prefigurato dal D.Lgs. 626.

Il legislatore italiano ha compiuto sicuramente un passaggio innovativo esigendo che **i lavoratori siano informati**, oltre che **sui rischi inerenti la singola mansione**, anche **sui rischi connessi all'attività dell'impresa in generale**.

Ossia ha ritenuto di dover specificare che, ai fini evidenti di un maggior coinvolgimento anche dei soggetti destinatari della tutela, il datore di lavoro debba orientare la sua attività informativa su temi ben definiti.

In particolare **ciascun lavoratore** deve ricevere una **adeguata informazione** su:

- a) **rischi per la sicurezza** connessi **all'attività generale** dell'impresa;
- b) **le misure e le attività di prevenzione e protezione** adottate;
- c) **i rischi specifici** cui è esposto e **le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali** in materia;
- d) **i pericoli** connessi all'uso di **sostanze** e di preparati pericolosi;
- e) **i rischi di incendio** legati all'attività e alle mansioni, le misure di prevenzione e protezione incendi adottate;
- f) **le procedure di pronto soccorso**, di prevenzione incendi, di evacuazione ed emergenza;
- g) il nominativo del **responsabile del servizio di prevenzione e protezione** e del **medico competente**;

Cosa deve sapere il lavoratore?

h) i nominativi degli **addetti** alla **prevenzione incendi**, all'**emergenza** e al **pronto soccorso**.

In merito alla formazione, prevista dal D.Lgs. 626/94, che si ispira ad analoghe disposizioni comunitarie, **il datore di lavoro ha l'obbligo di assicurare ai lavoratori** una formazione, sufficiente ed adeguata, in occasione: **dell'assunzione, del trasferimento o cambio di mansione e dell'introduzione di nuove macchine, sostanze o nuove tecnologie**.

Ciò significa che nessun lavoratore può essere assegnato a nuove mansioni senza che abbia ricevuto una preparazione adeguata in materia di salute e sicurezza.

**La formazione** deve essere attuata in collaborazione con gli organismi paritetici (Enti Bilaterali), **durante l'orario di lavoro e con oneri a carico del datore di lavoro. La formazione deve essere assicurata**, come si è detto, oltre che al rappresentante della sicurezza dei lavoratori, anche all'addetto antincendio, all'addetto al pronto soccorso e all'addetto evacuazione o emergenza.

Se questo è il nuovo orientamento in materia di informazione e formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, dobbiamo però fare attenzione agli **strumenti ed alle professionalità necessari per realizzare queste azioni innovative**.

Infatti l'ampia articolazione di conoscenze e di competenze che sono necessarie per affrontare in modo corretto e completo i problemi della sicurezza e della tutela della salute sui luoghi di lavoro, pone il problema della quantità e della qualità del sapere e delle competenze che i responsabili del servizio di prevenzione e protezione devono possedere.

Formazione  
assicurata

Formazione  
obbligatoria  
assicurata

## La consultazione

### Gestione della prevenzione

Tra gli strumenti di gestione che il D.Lgs. 626/94 pone nel nuovo sistema di prevenzione compare la **consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti per la sicurezza**.

Da una lettura del testo l'oggetto della consultazione si può ricapitolare in due tipologie:

- a) la prima consultazione riguarda **la designazione o le nomine** che il datore deve effettuare al fine di porre in essere gli adempimenti organizzativi richiesti.
- b) La seconda riguarda **gli aspetti gestionali della prevenzione** e cioè: l'attività di valutazione dei rischi, la programmazione delle misure preventive e la programmazione della formazione dei lavoratori addetti al pronto soccorso alla prevenzione incendi e all'evacuazione.

La consultazione deve essere intesa come un atto formale in cui il compito dei consultati (lavoratori e rappresentanti della sicurezza) è quello di **portare elementi utili al fine di una migliore attività di prevenzione e protezione**.

**Con la consultazione non si limita in alcun modo la responsabilità e la titolarità dell'imprenditore** a prendere le decisioni che ritiene più opportune e sulle quali non è necessario il consenso dei consultati (come ad esempio la nomina dei responsabili del servizio di prevenzione e protezione).

## La riunione periodica

### Il datore di lavoro indice la riunione per la prevenzione dei rischi

Dove	Quando	Partecipanti	Si esamina
<ul style="list-style-type: none"><li>• nelle aziende con più di 15 dipendenti</li><li>• nelle altre aziende può essere richiesta dal Rappresentante della Sicurezza</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• almeno 1 volta all'anno</li><li>• alla variazione delle condizioni di rischio</li><li>• all'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza</li><li>• nel caso di modifiche aziendali che incidano sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Datore di lavoro</li><li>• Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione</li><li>• Medico competente</li><li>• Rappresentante per la Sicurezza</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• il documento sulla valutazione del rischio</li><li>• l'idoneità dei dispositivi di protezione individuali</li><li>• i programmi di formazione e informazione dei lavoratori sulla sicurezza e salute</li></ul>

## **Luoghi di lavoro**

Nel secondo titolo del decreto sono riportate delle **disposizioni riguardanti i luoghi di lavoro** intesi come luoghi destinati a contenere posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda e comprendenti qualsiasi luogo nell'area dell'azienda stessa che sia accessibile per il lavoro.

Nel testo sono contenute delle modifiche di alcuni articoli dei due decreti preesistenti (DPR 547/55 e 303/56) sulla **sicurezza ed igiene dei luoghi di lavoro** ed in particolare si hanno modifiche sulle uscite di emergenza, le porte ed i portoni, le vie di circolazione, le zone di pericolo, i pavimenti ed i passaggi, l'areazione dei locali di lavoro chiusi, la temperatura dei locali, l'illuminazione naturale ed artificiale, i pavimenti, i muri ed i soffitti, le finestre e lucernari, le scale ed i marciapiedi mobili, le banchine e le rampe di carico, i locali di riposo, gli spogliatoi e gli armadi per il vestiario, i gabinetti, le docce ed i lavabi, i posti di lavoro e di passaggio ed i luoghi di lavoro esterni.

## **Attrezzature di lavoro**

Il titolo terzo è dedicato alle disposizioni concernenti le **attrezzature di lavoro** e vincola il **datore di lavoro** all'attuazione delle misure tecniche ed organizzative atte a **ridurre al minimo i rischi connessi all'uso delle attrezzature di lavoro** ed impedisce che dette attrezzature possano essere utilizzate per operazioni e secondo condizioni per le quali non sono adatte.

**Il datore di lavoro deve verificare** che le **attrezzature siano installate in conformità alle istruzioni del fabbricante**, siano oggetto di **idonee manutenzioni** e, dove necessario, corredate da apposite istruzioni d'uso.

Vengono inoltre modificati alcuni articoli del DPR 547/55 e del DPR 303/56 inerenti: i dispositivi di arresto, di emergenza e di allarme delle macchine, gli aggiornamenti dei libretti di manutenzione, i dispositivi di sicurezza per le attrezzature che presentano pericoli causati da caduta o da proiezione di oggetti.

### **Dispositivi di protezione individuale**

I dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) sono attrezzature o vestiario (ad esempio guanti, occhiali, calzature, ecc.) con specifiche funzioni di protezione che devono essere forniti ai lavoratori quando i rischi non possono essere evitati o ridotti sufficientemente da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di prevenzione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro.

**Il datore di lavoro deve fornire tali dispositivi**, a seguito della valutazione dei rischi e ne valuta le caratteristiche in base alle informazioni a corredo degli stessi; deve inoltre **mantenerli in efficienza** ed assicurarne le **condizioni igieniche**; provvede affinché **vengano utilizzati correttamente** e destina ogni dispositivo ad un uso personale. Nel caso lo stesso dispositivo debba essere necessariamente utilizzato da più persone, si richiede l'adozione delle misure adeguate affinché vengano rispettate le condizioni igieniche e sanitarie suffi-

cienti. Inoltre informa e rende disponibili in azienda tutte le notizie sui dispositivi di protezione provvedendo alla formazione sull'uso di tali dispositivi ove richiesto dalla normativa.

Si rammenta che dal 1/1/1995 è vietata la commercializzazione e la vendita di dispositivi di protezione individuate sprovvisti del **mar-  
chio CE**.

### **Movimentazione manuale di carichi**

Il titolo quinto stabilisce che **il datore di lavoro deve adottare le misure ed i mezzi per evitare la necessità di una movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori** nei casi in cui vi sia il **rischio di lesioni dorso lombari**. Nel caso non sia possibile evitare tale movimentazione manuale, il datore di lavoro deve organizzare i posti di lavoro in modo che la movimentazione sia quanto più possibile sicura e sana.

I lavoratori addetti alla movimentazione manuale dei carichi che comportino rischi per la salute, devono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria. Il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori informazioni e una adeguata formazione circa il peso del carico, il centro di gravità o il lato più pesante nel caso di imballo con collocazione eccentrica, nonché le corrette modalità di movimentazione dei carichi.

### **Uso di attrezzature munite di videotermini (V.D.T.)**

Il titolo sesto dispone norme in tema di **uso di videotermini**, stabilendo che si applicano ai lavoratori che utilizzano, in modo sistematico ed abituale, i V.D.T. per venti ore settimanali.

**Il lavoratore, quando svolge la sua attività per almeno 4 ore consecutive, ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause o cambiamenti di attività.** Le modalità delle interruzioni sono stabilite dalla contrattazione collettiva anche aziendale e, in assenza di disposizioni contrattuali, il lavoratore ha diritto ad una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continuativa al terminale. I lavoratori che dovranno utilizzare videotermini per venti ore la settimana, prima di essere sottoposti a tali attività, devono essere sottoposti a visita medica di idoneità; deve essere inoltre verificata l'**idoneità ergonomica** delle sedie e delle scrivanie, nonché l'idoneità degli ambienti in cui sono collocati i videotermini.

*Ergonomicità  
delle  
attrezzature*

### **Gli agenti cancerogeni mutageni**

Il titolo settimo è dedicato alle **misure** da porre in essere in caso di **utilizzo di sostanze e preparati cancerogeni** o che possono causare mutazioni genetiche. Con tale termine si intende una sostanza o preparato a cui sia attribuita la menzione "può provocare il cancro" (sostanza etichettata R45) o "può provocare il cancro per inalazione" (sostanza etichettata R49) o una delle sostanze e preparati inseriti nell'allegato VIII del decreto stesso. Non si applicano all'amianto poiché già normato dal decreto 277/91.



**I compiti del datore di lavoro in questo caso consistono nell'evitare o ridurre l'utilizzo degli agenti cancerogeni sui luoghi di lavoro**, sostituendo, se tecnicamente possibile, le sostanze con altre meno pericolose.

Particolare attenzione deve essere posta negli accertamenti sanitari.

Deve essere predisposto, in collaborazione con il medico competente, un apposito registro nel quale è riportato, per ciascun lavoratore esposto, l'attività svolta e l'agente cancerogeno o mutageno a cui è esposto. Analogamente deve essere istituita una cartella sanitaria e di rischio. Copia del suddetto registro deve essere consegnata all'ISPESL ed all'USL competente per territorio.

Ogni tre anni vanno inoltre comunicate alle USL le variazioni avvenute in azienda.

Il datore di lavoro comunica la cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti agli stessi enti ed in caso di cessazione dell'attività consegna il registro citato e le cartelle personali di rischio all'ISPESL e copia degli stessi documenti all'USL competente per territorio.

### **Protezione da agenti chimici**

Questo titolo è dedicato alle misure di prevenzione da adottarsi nei confronti dell'esposizione ad agenti chimici, ed è stato introdotto con il D.Lgs. n. 25 del 2 febbraio 2002.

Il datore di lavoro deve in primo luogo determinare se sul luogo di lavoro vi sia la presenza di agenti chimici pericolosi e, in caso affermativo deve effettuare una specifica valutazione dei rischi.

Vengono introdotti i concetti di: “valore limite di esposizione professionale”, cioè il limite di concentrazione nell'aria di un agente chimico e di “valore limite biologico”, cioè il limite (nel sangue, nelle urine, ecc. dei lavoratori esposti) dell'agente chimico o di un suo indicatore.

Attualmente i limiti di esposizione professionale sono stabiliti per: Benzene, Cloruro di Vinile monomero, polveri di legno, Piombo inorganico e composti. L'unico valore limite biologico stabilito è quello relativo al Piombo.

La sorveglianza sanitaria deve essere effettuata, salvo nel caso in cui la valutazione dei rischi dimostri che il rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori è di grado moderato e che siano state adottate misure di prevenzione sufficienti a proteggere i lavoratori.

## **Gli agenti biologici**

Il titolo ottavo è dedicato alle **protezioni da agenti biologici**, cioè **qualsiasi microrganismo anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni**. Sono lavorazioni molto particolari generalmente non effettuate da imprese di piccole dimensioni.

**Soggetti su cui gravano gli Obblighi di Sicurezza nei Luoghi di Lavoro**  
**DPR 547/55, DPR 164/56, DPR 303/56 e D.Lgs. 626/94**

**Datore di lavoro**

**Dirigente**

**Preposto**

**Lavoratori**

**Progettisti, Fabbricanti, Fornitori e Installatori**

## **Datore di lavoro**

Persona o società che assume l'incarico di eseguire dei lavori; organizza la sua specifica attività e dirige l'attività dei lavoratori dipendenti personalmente oppure in collaborazione con dirigenti e preposti.

Ai fini della prevenzione infortuni è il soggetto direttamente responsabile, mentre in aziende medio/grandi ha la facoltà/necessità di delegare le sue responsabilità a figure aziendali in possesso di accertata capacità e di un buon margine di autonomia.

### **DATORE DI LAVORO**

- ▷ **Potere decisionale**
- ▷ **Potere finanziario**

### **OBBLIGHI FONDAMENTALI**

- ▷ **Fornire mezzi di sicurezza e una organizzazione del lavoro sicura**
- ▷ **Organizzare e programmare l'attività di prevenzione e protezione**
- ▷ **Esercitare attività di vigilanza e controllo relativamente all'organizzazione e al programma della sicurezza**

## Dirigenti

Nella categoria dei dirigenti rientra quel personale particolarmente qualificato che è responsabile della direzione generale dell'azienda o di stabilimento o di settori della stessa e che rappresenta l'alter-ego del datore di lavoro. In genere si tratta di dipendenti posti, per le loro attitudini e capacità tecnico-amministrative ai vertici dell'azienda, con compiti e poteri d'attivazione dei programmi produttivi dell'impresa stessa.

Non sempre questa figura è presente nelle piccole e medie imprese.

<b>CHI SONO</b>	<b>Gerenti</b> <b>Direttori</b> <b>Capi Ufficio</b>	<b>Compiti</b> ◯	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Parziale autonomia decisionale</b></li><li>• <b>Responsabilità diretta dei risultati produttivi di:</b><ul style="list-style-type: none"><li>- reparti</li><li>- impianti uffici</li></ul></li></ul>
<b>OBBLIGHI RELATIVI ALLA FUNZIONE AZIENDALE</b>		◯ 1) <b>Dare istruzioni generali e programmate</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Sicurezza impianti</b></li><li>- <b>Tutela integrità psico-fisica dei lavoratori</b></li></ul>
		◯ 2) <b>Esercitare attività di vigilanza e controllo</b>	<b>Preposti</b>
		◯ 3) <b>Comunicare al datore di lavoro eventuali deficienze di sicurezza</b>	

## Preposti

*Definizione di preposto “di fatto” data dalla giurisprudenza*

La qualifica e la responsabilità di preposto competono a chiunque si trovi in una posizione di supremazia gerarchica, sia pure embrionale, tale cioè da porlo in condizioni di sovrintendere all'attività lavorative di altri lavoratori soggetti ai suoi ordini: preposto può dunque essere chi, in una formazione aziendale per quanto piccola di lavoratori (... due uomini) esplica la mansione di capo squadra, fuori dall'immediata direzione di altra persona a lui sovrastante.

### CHI SONO

Capi squadra  
Capi cantieri  
Capi officina

### Compiti

- ▷ Sovrintendono alla esecuzione dei lavori
- ▷ Esercitano poteri dispositivi circa le modalità di esecuzione dei lavori
- ▷ Coordinano l'attività di altri lavoratori

### OBBLIGHI FONDAMENTALI RELATIVI ALLA FUNZIONE

▷ vigilare che  
i lavoratori

- ▷ Osservino le norme di sicurezza impartite
- ▷ Usino correttamente dispositivi di protezione messi a disposizione e applicati su macchine ed impianti

## **OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO NON DELEGABILI**

### **art. 4, D.Lgs. 626/94**

#### **Comma 1:**

Il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela previste dall'art. 3 e, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.

#### **Comma 2:**

All'esito della valutazione di cui al comma 1, il datore di lavoro elabora un documento contenente:

- a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

**sanzioni: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 1.549 a € 4.132 (datore di lavoro)**

#### **Comma 3:**

Il documento è custodito presso l'azienda ovvero unità produttiva.

#### **Comma 4:**

Il datore di lavoro:

- a) designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;

**sanzioni: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 1.549 a € 4.132 (datore di lavoro)**

#### **Comma 11:**

Fatta eccezione per le aziende indicate nella nota (1) dell'Allegato 1, il datore di lavoro delle aziende familiari e di quelle che occupano fino a dieci addetti non è soggetto agli obblighi di cui ai commi 2 o 3, ma è tenuto comunque ad autocertificare per iscritto l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati.

**sanzioni: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 1.549 a € 4.132 (datore di lavoro)**

L'autocertificazione deve essere inviata al rappresentante per la sicurezza.



## OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO DELEGABILI AL DIRIGENTE

### art. 4, D.Lgs. 626/94

#### Comma 4:

- b) designa gli addetti al servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;

**sanzioni: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 516 a € 2.582 (datore di lavoro, dirigente)**

- c) nomina, nei casi previsti dall'art. 16, il medico competente.

**sanzioni: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 516 a € 2.582 (datore di lavoro, dirigente)**

#### Comma 5:

Il datore di lavoro, il dirigente e il preposto che esercitano, dirigono o sovrintendono le attività indicate all'art. 1, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, adottano le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ed in particolare:

- a) designa preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio di pronto soccorso e, comunque di gestione dell'emergenza\*;
- b) aggiorna le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione.

**sanzioni: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 1.549 a € 4.132 (datore di lavoro, dirigente);**

\* tale obbligo è richiamato anche dall'art. 12 comma 1 lettere a) e b), che prevedono la sanzione seguente: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 516 a € 2.582.

- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori tiene conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;  
**sanzioni: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 516 a € 2.582 (datore di lavoro, dirigente)**
- d) fornisce ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;  
**sanzioni: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 1.549 a € 4.132 (datore di lavoro, dirigente)**
- e) prende le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li esponano ad un rischio grave e specifico;  
**sanzioni: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 1.549 a € 4.132 (datore di lavoro, dirigente)**
- f) richiede l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione;  
**sanzioni: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 516 a € 2.582 (datore di lavoro, dirigente)**
- g) richiede l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi previsti dal presente decreto, informandolo sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva;  
**sanzioni: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 516 a € 2.582 (datore di lavoro, dirigente)**

- h) adotta le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e da istruzioni affinché in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;  
**sanzioni: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 1.549 a € 4.132 (datore di lavoro, dirigente)**
- i) informa il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave ed immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;  
**sanzioni: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 516 a € 2.582 (datore di lavoro, dirigente)**
- l) si astiene, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;  
**sanzioni: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 1.549 a € 4.132 (datore di lavoro, dirigente)**
- m) permette ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute e consente al rappresentante per la sicurezza di accedere alle informazioni ed alla documentazione aziendale di cui all'art. 19 comma 1 lettera e);  
**sanzioni: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 516 a € 2.582 (datore di lavoro, dirigente)**
- n) prende appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno;  
**sanzioni: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 1.549 a € 4.132 (datore di lavoro, dirigente)**

- o) tiene un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è redatto conformemente al modello approvato con decreto del Ministro del Lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione consultiva permanente, di cui all'articolo 393 del decreto del Presidente della Repubblica 27 Aprile 1955 n. 547, e successive modifiche ed è conservato sul luogo di lavoro a disposizione dell'organo di vigilanza. Fino all'emanazione di tale decreto il registro è redatto in conformità ai modelli già disciplinati dalle leggi vigenti;

**sanzione amministrativa pecuniaria da € 516 a € 3.099 (datore di lavoro, dirigente)**

- p) consulta il rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dall'art. 19 comma 1 lettera b), c) e d);

**sanzioni: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 516 a € 2.582 (datore di lavoro più dirigente)**

- q) adotta le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave ed immediato.

Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti.

**sanzioni: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 1.549 a € 4.132 (datore di lavoro, dirigente)**

**Comma 6:**

Il datore di lavoro effettua la valutazione di cui al comma 1 ed elabora il documento di cui al comma 2 in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.

**sanzioni: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 1.549 a € 4.132 (datore di lavoro, dirigente)**

**Comma 7:**

La valutazione di cui al comma 1 ed il documento di cui al comma 2 sono rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.

**sanzioni: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 1.549 a € 4.132 (datore di lavoro, dirigente)**

**Comma 8:**

Il datore di lavoro custodisce, presso l'azienda ovvero l'unità produttiva, la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, con salvaguardia del segreto professionale, e ne consegna copia al lavoratore stesso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.

**sanzione amministrativa pecuniaria da € 516 a € 3.099 (datore di lavoro, dirigente)**

## **OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO DELEGABILI AL PREPOSTO**

### **art. 4, D.Lgs. 626/94**

#### **Comma 5:**

Il datore di lavoro, il dirigente e il preposto che esercitano, dirigono o sovrintendono le attività indicate all'art. 1 nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, adottano le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ed in particolare:

- b) aggiorna le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e protezione:

**sanzioni: arresto sino a due mesi o ammenda da € 258 a € 1.033**

- d) fornisce ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;

**sanzioni: arresto sino a due mesi o ammenda da € 258 a € 1.033**

- e) prende le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

**sanzioni: arresto sino a due mesi o ammenda da € 258 a € 1.033**

- h) adotta le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e da' istruzioni affinché i lavoratori in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- sanzioni: arresto sino a due mesi o ammenda da € 258 a € 1.033**
- l) si astiene, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- sanzioni: arresto sino a due mesi o ammenda da € 258 a € 1.033**
- n) prende appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno;
- sanzioni: arresto sino a due mesi o ammenda da € 258 a € 1.033**
- q) adotta le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e della evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave ed immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti.
- sanzioni: arresto sino a due mesi o ammenda da € 258 a € 1.033.**

## **Obblighi del lavoratore**

### **Osservare**

Disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro dai dirigenti e dai preposti

### **Utilizzare**

Correttamente macchinari, apparecchiature, sostanze pericolose, utensili, mezzi di trasporto, attrezzi di lavoro, dispositivi di sicurezza e i DPI

### **Segnalare**

Al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, deficienze delle attrezzature di lavoro, dei dispositivi di sicurezza e delle condizioni di pericolo

### **Attivarsi**

In caso di urgenza nei limiti di competenza per l'eliminazione delle cause di pericolo

### **Collaborare**

Con il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti agli adempimenti degli obblighi necessari alla sicurezza

### **Divieti**

- Non rimuovere o modificare dispositivi di sicurezza
- Non compiere manovre pericolose per la sicurezza
- Non compiere manovre o operazioni che non competano



### **Obblighi dei progettisti**

Nella progettazione dei luoghi o posti di lavoro o degli impianti devono rispettare i principi generali di sicurezza, e scegliere macchine, attrezzature e dispositivi di protezione, rispondenti ai requisiti di sicurezza della legislazione vigente.

### **Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori**

È vietata la vendita, il noleggio, la concessione in uso e la locazione di macchine, attrezzature ed impianti non rispondenti alla legislazione vigente.

### **Obblighi degli installatori e montatori**

Nell'installazione e nel montaggio di impianti, macchine o altri mezzi tecnici, devono attenersi alle norme di sicurezza e di igiene del lavoro, nonché alle istruzioni dei fabbricanti.

## **Nuovo regime sanzionatorio in materia di Sicurezza nei luoghi di lavoro dopo il D.Lgs. 758/94**

Il D.Lgs. 758/94, la cui entrata in vigore è stata fissata al 26 Aprile 1995, ha il compito di armonizzare e razionalizzare il regime sanzionatorio in materia di lavoro.


Il **capo I** del decreto legislativo, che comprende 18 articoli, riguarda infatti la trasformazione dei reati in illeciti amministrativi.

Le materie interessate a questa depenalizzazione sono:

- **obblighi derivanti da contratti collettivi** artt. 1, 14
- **disposizioni sul lavoro straordinario** art. 2
- **orario di lavoro** artt. 3, 4, 5
- **riposo domenicale o settimanale** artt. 6, 7, 16
- **libretto di lavoro** art. 8
- **conservazione del posto di lavoro** artt. 9, 12
- **prospetto paga** art. 10
- **inosservanze ai provvedimenti** art. 11
- **minimi di trattamento** art. 13
- **assicurazione obbligatoria** art. 15

Con il provvedimento in esame si è voluto rendere più rapido l'accertamento della violazione e l'applicazione della sanzione.

Infatti, l'Ispettorato del Lavoro può emettere direttamente atti amministrativi coi quali richiede il pagamento delle sanzioni per le violazioni accertate.

 Il **capo II** disciplina la materia della sicurezza e dell'igiene del lavoro, prevedendo un procedimento misto amministrativo-penale per l'eliminazione delle contravvenzioni accertate.

Tra l'altro il decreto legislativo dispone espressamente, per il futuro, l'inapplicabilità delle norme in tema di diffida e disposizione previste dal D.P.R. 19/3/55 n. 520 ed a cui hanno fatto riferimento nella loro attività ispettiva, prima gli Ispettorati del Lavoro e successivamente, dopo la legge n. 833/78 (Legge di Riforma Sanitaria) gli organi di vigilanza delle U.S.L.

Il nuovo sistema introduce una causa di estinzione del reato consistente nell'adempimento della prescrizione impartita dall'organo di vigilanza e nel pagamento, di una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda.

**Le principali novità previste nel citato decreto legislativo sono:**

- Prescrizione al contravventore e fissazione di un termine per la regolarizzazione. Il termine è commisurato al tempo tecnicamente necessario e non superiore ai 6 mesi. Il termine concesso dall'organo di vigilanza può essere prorogato, su richiesta dell'interessato, per altri 6 mesi.

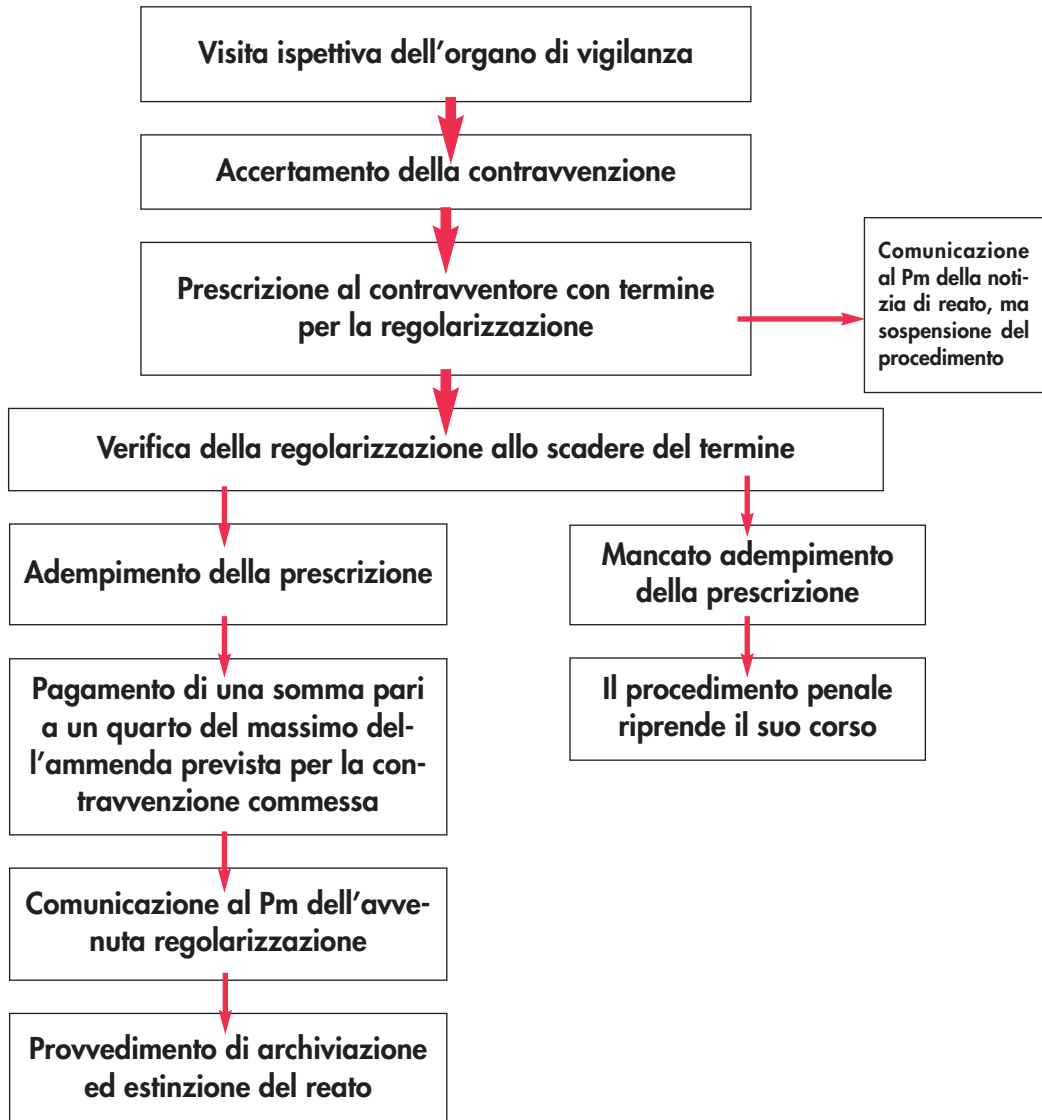
- Comunicazione al Pubblico Ministero, da parte dell'organo di vigilanza, della notizia di reato con sospensione, però, del procedimento penale.
- L'organo di vigilanza, entro i 60 gg. successivi al termine fissato, provvede a verificare se il contravventore ha provveduto a regolarizzare la prescrizione impartita. Se risulta che l'adempimento è puntuale alla prescrizione, il contravventore è ammesso, per diritto, al pagamento in via amministrativa, di una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda (il termine per il pagamento è di 30 gg).
- L'organo di vigilanza, quindi, comunica al Pubblico Ministero (P.m.) l'avvenuta regolarizzazione ed il relativo pagamento della somma stabilita.
- Il P.m. acquisita tale notizia e constatata l'estinzione della contravvenzione, richiede l'archiviazione del procedimento.
- Qualora il contravventore non ottemperi alla prescrizione impartita dall'U.S.L., nei suoi confronti, riprende corso il procedimento penale di condanna.

In sostanza, con il nuovo procedimento, la discrezionalità dell'oblazione (art. 162 bis C.P.) rimane solo nel caso in cui il contravventore provveda a rimuovere la prescrizione in tempi diversi da quelli stabiliti e/o con soluzioni diverse da quelle previste dall'U.S.L.

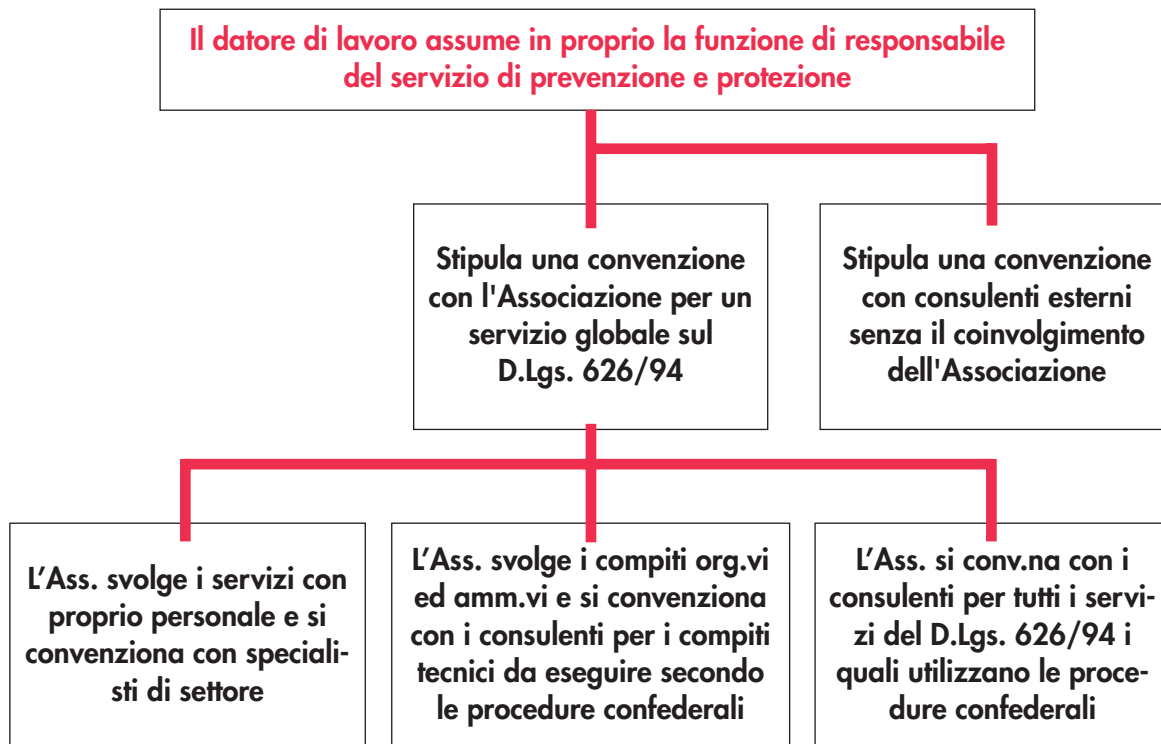
**Anche in questo caso, l'ammenda è pari al quarto del massimo.**

**A fronte di queste modifiche è stato completamente ridisegnato il sistema delle sanzioni penali in materia di tutela della sicurezza e dell'igiene del lavoro.**

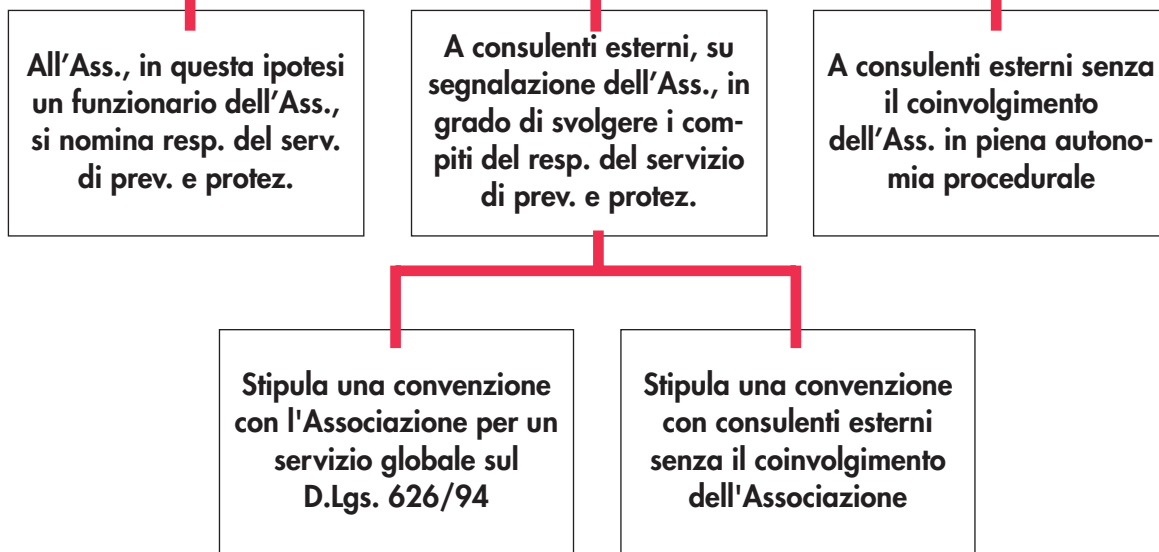
## Nuovo provvedimento amministrativo penale previsto dal D.Lgs. 758/94



## **PROPOSTE ORGANIZZATIVE PER LA REALIZZAZIONE DEL 626 NELLE IMPRESE ARTIGIANE**



**Il datore di lavoro delega i compiti e la funzione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione**



## ADEMPIMENTI PREVISTI NEL D.LGS. 626/94

Adempimenti	Note
1) Designare le persone addette al Servizio di Prevenzione e Protezione compreso il Responsabile del Servizio.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Il servizio, gli addetti e il Responsabile possono essere interni od esterni all'azienda. Quando ricadono le condizioni di cui all'allegato 1 i compiti del servizio possono essere svolti dallo stesso datore di lavoro.</li></ul>
2) Designare il Medico competente.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nell'atto scritto di designazione deve essere prevista la periodicità della visita in azienda.</li></ul>
3) Consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in merito alle nomine di cui al punto 1.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Si consiglia che tale adempimento risulti da atto scritto.</li></ul>
4) Predisporre un corso di formazione per il Rappresentante della Sicurezza.	<ul style="list-style-type: none"><li>• La formazione deve comprendere sia le istruzioni in merito alla normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, che una conoscenza specifica sui rischi e sulle relative tecniche di controllo e di prevenzione.</li></ul>
5) Comunicare all'Ispettorato del Lavoro e all'USL competente il nominativo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.	<ul style="list-style-type: none"><li>• La comunicazione deve essere corredata da una dichiarazione che attesti per la persona designata:<ul style="list-style-type: none"><li>- i compiti svolti in materia di prevenzione e protezione;</li><li>- il periodo nel quale i compiti sono stati svolti;</li><li>- il curriculum professionale.</li></ul></li></ul>



Adempimenti	Note
<p>6) Effettuare la valutazione dei rischi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La valutazione dei rischi deve servire per verificare se i posti di lavoro e i metodi di lavoro rispettano i requisiti di sicurezza previsti dalle normative vigenti e le misure di tutela del D.Lgs. 626/94. La valutazione deve essere effettuata dal datore di lavoro in collaborazione con il responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il medico competente.</li> </ul>
<p>7) Designare l'addetto alla prevenzione incendi, l'addetto all'evacuazione e l'addetto al pronto soccorso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Questa designazione è obbligatoria per tutte le aziende che rientrano nel campo di applicazione della presente norma.</li> </ul>
<p>8) Consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sulla valutazione dei rischi e sulle nomine di cui al punto 7).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si consiglia che detto adempimento risulti da atto scritto.</li> </ul>
<p>9) Provvedere alla realizzazione delle misure e dei sistemi di prevenzione e protezione necessari (ivi comprese la eventuale fornitura di DPI e le azioni di formazione ed informazione) in relazione ai rischi individuati.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per le misure e i sistemi di prevenzione si deve fare riferimento alle attuali normative in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e alle norme di buona tecnica.</li> </ul>

Adempimenti	Note
<p>10) Formalizzare l'avvenuta esecuzione delle misure e dei sistemi di prevenzione e protezione. Si consiglia che tale adempimento risulti da atto scritto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il documento deve contenere: <ul style="list-style-type: none"> <li>- la relazione sulla valutazione dei rischi;</li> <li>- le misure di prevenzione e protezione attuate, nonché le attrezzature di protezione necessarie;</li> <li>- il programma di attuazione delle rimanenti misure di prevenzione e protezione individuate.</li> </ul> </li> </ul> <p>Il documento deve essere custodito in azienda.</p>
<p>11) Informare i lavoratori o i loro rappresentanti in merito alle nomine di cui al punto 7, nonché in merito al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e al medico competente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si consiglia che questo adempimento risulti da atto scritto.</li> </ul>
<p>12) Effettuare, in considerazione dei rischi specifici individuati, gli accertamenti sanitari nei confronti dei lavoratori.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gli accertamenti sanitari devono essere effettuati dal medico competente, il quale istituisce la cartella sanitaria e fornisce ai lavoratori informazioni sul significato degli accertamenti sanitari e sul loro risultato.</li> </ul>
<p>13) Predisporre le attrezzature di pronto soccorso e le relative procedure di assistenza interne ed esterne all'azienda.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tali adempimenti devono essere realizzati sentito il medico competente.</li> </ul>
<p>14) Predisporre le attrezzature di prevenzione incendi e relative procedure di intervento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In attesa dei decreti Ministeriali previsti all'art. 13, devono essere adottate le misure di tutela previste dalle vigenti circolari ministeriali.</li> </ul>

Adempimenti	Note
<p>15) Informare i lavoratori.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I lavoratori devono essere informati su: <ul style="list-style-type: none"> <li>- i rischi generali dell'impresa e sui rischi specifici della loro attività;</li> <li>- sulle misure di prevenzione e protezione sulle normative di sicurezza e sulle disposizioni aziendali;</li> <li>- sui rischi connessi all'uso delle sostanze;</li> <li>- sulle procedure e sui sistemi di pronto soccorso, di prevenzione incendi e di evacuazione.</li> </ul> </li> </ul>
<p>16) Formare i lavoratori in occasione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dell'assunzione;</li> <li>- del cambio di mansione;</li> <li>- dell'introduzione di nuove attrezzature o sostanze.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I lavoratori devono ricevere una sufficiente ed adeguata formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro. La formazione deve essere ripetuta quando insorgono nuovi rischi e deve essere svolta in collaborazione con gli Organismi paritetici e durante l'orario di lavoro.</li> </ul>
<p>17) Consultare il Rappresentante della Sicurezza in merito all'organizzazione della formazione degli addetti al pronto soccorso, alla prevenzione incendi e all'evacuazione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si consiglia che questo adempimento risulti da atto scritto.</li> </ul>
<p>18) Formare gli addetti al pronto soccorso, alla prevenzione incendi e all'evacuazione incendi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La formazione deve essere calibrata sui rischi della azienda.</li> </ul>
<p>19) Istituire il registro degli infortuni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le imprese esistenti dovrebbero avere già il registro, è comunque opportuno controllare la sua rispondenza.</li> </ul>

Adempimenti	Note
<p>20) Verificare che il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il medico competente, visitino l'azienda almeno una volta l'anno.</p> <p>21) Promuovere una volta l'anno la riunione periodica di prevenzione. La riunione è obbligatoria per le unità produttive che occupano più di 15 dipendenti. Su richiesta del Rappresentante della Sicurezza la riunione può essere prevista anche per unità produttive che occupano meno di 15 dipendenti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per le aziende superiori a 15 dipendenti e per quelle ricomprese nel DPR 17 maggio 1988 n. 175 (aziende a rischio di incidente rilevante) la legge prevede che tali sopralluoghi debbano essere effettuati almeno due volte l'anno.</li> <li>• Alla riunione devono partecipare: <ul style="list-style-type: none"> <li>- il medico competente;</li> <li>- i rappresentanti della sicurezza;</li> <li>- il responsabile del servizio prevenzione e protezione;</li> <li>- il datore di lavoro o un suo rappresentante.</li> </ul> </li> </ul>

