

La normativa in materia di Sicurezza e Igiene sul Lavoro

Dott.ssa Claudia Zuliani
Medico del Lavoro

Direttore S.O.C. Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro

Tecnico della Prevenzione

Paola Lister

ASS n. 4 "Medio Friuli"

Via Chiusaforte 2, 33100 UDINE

Il D.Lgs. 9-4-2008 n. 81

Dà attuazione all'art. 1 della L. 123 del 03.08.2007 che indicava la necessità di un riassetto e di una riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo. Pubblicato nella Gazz. Uff. 30 aprile 2008, n. 101, S.O.

In vigore dal 15.05.2008.

Modificato dal D. Lgs. 106/09

Modificato dal D.L. n. 69 del 2013

Il D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Le disposizioni di legge **abrogate** dal D.Lgs. 81/2008

il decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. **547**;

il decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. **164**;

il decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. **303**, fatta eccezione per l'articolo 64;

il decreto legislativo 15 agosto 1991, n. **277**

il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. **626**;

il decreto legislativo 14 agosto 1996, n. **493**,

il decreto legislativo 14 agosto 1996, n. **494**;

il decreto legislativo 19 agosto 2005, n. **187**;

l'articolo 36-bis, commi 1 e 2 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248;

gli articoli: 2, 3, 5, 6 e 7 della legge 3 agosto 2007, n. **123**;

ogni altra disposizione legislativa e regolamentare nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo incompatibili con lo stesso.

~~D.Lgs. 626/94 Sicurezza e salute dei lavoratori -~~

D.Lgs. 81/08

Prevenzione incendi
DPR 577/82 DPR
37/98 DM 10/03/98

Sicurezza impianti
DM 37/2008

Rischi incidenti
rilevanti Direttiva
"Seveso"

~~D.Lgs. 277/91
Pb Amianto Rumore~~

~~DPR 303/56
Igiene sul lavoro~~

~~DPR 547/55
Sicurezza sul lavoro~~

~~D.Lgs. 494/96
Direttiva "Cantieri"~~

~~DPR 164/56
Sicurezza nei cantieri edili~~

~~...~~
~~D.Lgs. 493/96 Segnaletica di sicurezza~~

~~DPR 459/96 Direttiva "Macchine"~~

~~Legge 791/73 Direttiva Bassa Tensione~~

SICUREZZA -

Costituzione della Repubblica Italiana 1948

Codice Penale 1930

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

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

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

Codice Civile 1942

Art. 2087 Tutela delle condizioni di lavoro L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro

CHI deve fare PREVENZIONE ?

- * Datore di lavoro
- * Lavoratore
- * Capo, dirigente, preposto...

**insomma TUTTI COLORO CHE
OPERANO IN AZIENDA, nell'ambito
delle proprie attribuzioni e
competenze !!!**

DIRIGENTE

PREPOSTO

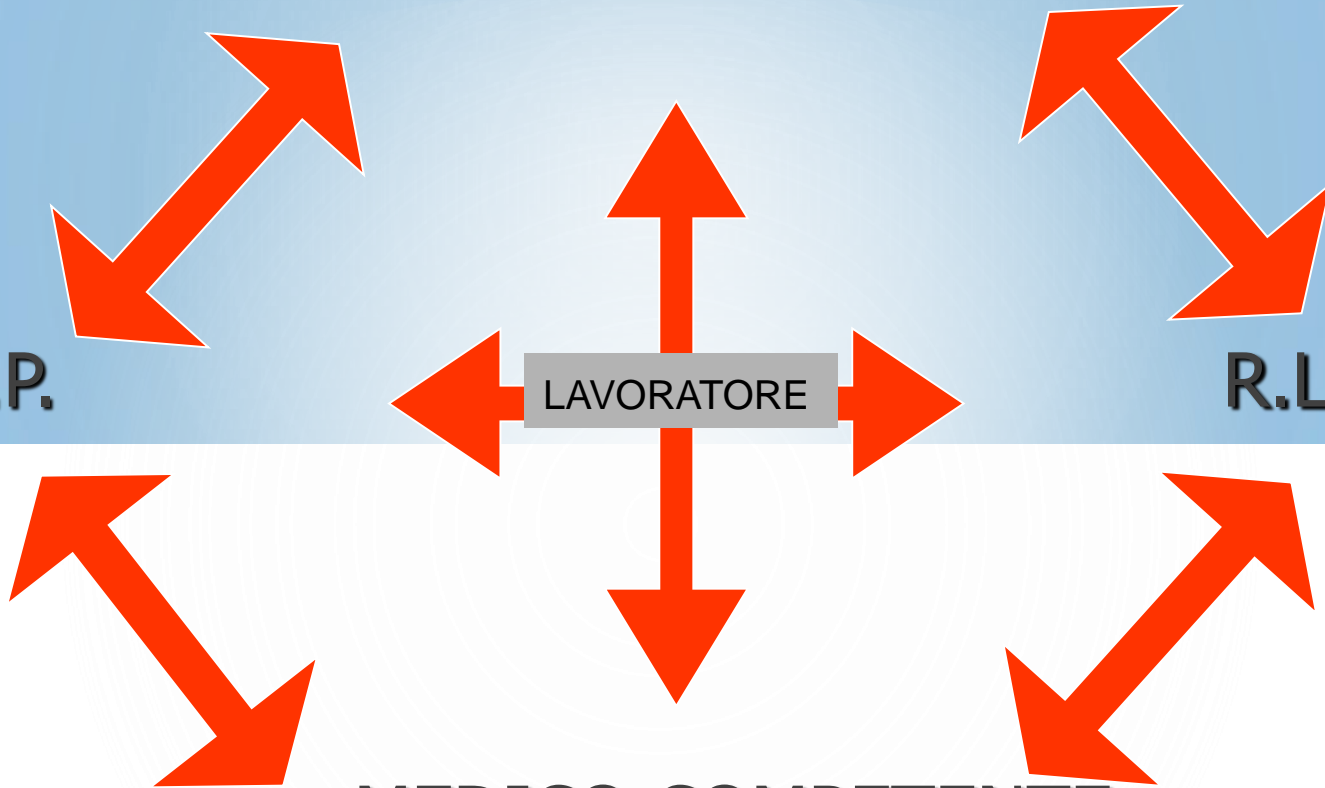
DATORE DI LAVORO

R.S.P.P.

LAVORATORE

R.L.S.

MEDICO COMPETENTE



Obblighi morali e sociali



Obblighi di legge

Clima e immagine aziendale

Convenienza economica

I COSTI DELLA NON SICUREZZA

* COSTO DIRETTO:

costo della mancata prestazione + costo assicurativo

* COSTO INDIRETTO:

spese mediche + tempo perduto per il soccorso + perdita di produzione + eventuali scioperi + eventuali spese legali + danni sul piano dell'immagine + deterioramento dei rapporti interni + richieste di risarcimento + rivalse INAIL +

Da analisi effettuate risulta che il COSTO INDIRETTO
risulta da 3 a 10 volte maggiore del COSTO DIRETTO

SCHEMA RIASSUNTIVO DEI TITOLI

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 XIII
NORME TRANSITORIE E FINALI

TITOLO V
SEGNALETICA DI SALUTE E
SICUREZZA SUL LAVORO

TITOLO XII
DISPOSIZIONI IN MATERIA PENALE E
DI PROCEDURA PENALE

TITOLO I
PRINCIPI COMUNI

TITOLO VI
MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI
CARICHI

TITOLO XI
PROTEZIONE DA ATMOSFERE
ESPLOSIVE

TITOLO VII
ATTREZZATURE MUNITE DI
VIDEOTERMINALI

TITOLO X
ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI

TITOLO IX
SOSTANZE PERICOLOSE

TITOLO VIII
AGENTI FISICI

Modifiche al D.Lgs. 81/08: IL FARE

Il D.L.: n. 69/2013, convertito con la L. n. 98 del 2013, ha introdotto modifiche al D.Lgs. 81/08 al fine di semplificare gli oneri burocratici, ridurre i costi e rimettere in moto gli investimenti agevolando la ripresa in settori chiave come l'edilizia.

Il provvedimento interviene, infatti, su adempimenti burocratici che hanno un costo stimato in circa 7,7 miliardi di euro l'anno per le PMI.

DEFINIZIONI

Articolo 2 - Definizioni

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente Decreto Legislativo si intende per:

a) «*lavoratore*»: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549^(N), e seguenti del Codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196^(N), e di cui a specifiche disposizioni delle Leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile; il lavoratore di cui al Decreto Legislativo 1° dicembre 1997, n. 468^(N), e successive modificazioni;

EQUIPARATI: socio lavoratore di cooperative o società, associato in partecipazione, soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento, allievi di istituti di istruzione ed universitari, partecipanti a corsi di formazione professionale....., volontario ecc.

– **ESCLUSI:** addetti a servizi domestici e familiari

DEFINIZIONI

Il Datore di Lavoro

b) «*datore di lavoro*»: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165^(N), per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.

Il Dirigente e il Preposto

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

Dirigente: attua, organizza, vigila .

Preposto: sovrintende, garantisce, controlla

DEFINIZIONI

- g) *«addetto al servizio di prevenzione e protezione»*: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'[articolo 32](#), facente parte del servizio di cui alla [lettera l\)](#);
- h) *«medico competente»*: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'[articolo 38](#), che collabora, secondo quanto previsto all'[articolo 29, comma 1](#), con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente Decreto;
- i) *«rappresentante dei lavoratori per la sicurezza»*: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;
- l) *«servizio di prevenzione e protezione dai rischi»*: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;
- m) *«sorveglianza sanitaria»*: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;
- n) *«prevenzione»*: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;
- o) *«salute»*: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;

Campo di applicazione, art. 3 del D.Lgs-. 81/08

Il presente Decreto Legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio:

a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai
soggetti ad essi equiparati,

tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a
distanza, mediante
collegamento informatico e telematico,

Nei confronti dei componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis(N) del Codice civile, *dei coltivatori diretti del fondo, degli artigiani e dei piccoli commercianti* e dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21

Novità introdotta dal Decreto del Fare:

"12-bis. Nei confronti dei **volontari** di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266, dei volontari che effettuano servizio civile, **dei soggetti che prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso di spese**, in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, e delle **associazioni sportive dilettantistiche** di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 398, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e successive modificazioni, nonché nei confronti di tutti i soggetti di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del testo unico di cui al d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21 del presente decreto. Con accordi tra i soggetti e le associazioni o gli enti di servizio civile possono essere individuate le modalità di attuazione della tutela di cui al primo periodo. Ove uno dei soggetti di cui al primo periodo svolga la sua prestazione nell'ambito di un'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al soggetto dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti nei quali è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla sua attività. **Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili a eliminare o, ove ciò non sia possibile, a ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del soggetto e altre attività che si svolgono nell'ambito della medesima organizzazione"**

Campi di applicazione (art. 3):
forme di lavoro previste dal D. Lgs.
276/03:

- 1) prestatori di lavoro
- 2) distacco di lavoro
- 3) lavoratori a progetto
- 4) collaboratori coordinati e continuativi

Campi di applicazione (art. 3):

5) lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati , ai disabili

CHI EFFETTUA LA VIGILANZA?

Articolo 13 - Vigilanza

1. La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla Azienda Sanitaria Locale competente per territorio e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, nonché per il settore minerario, fino all'effettiva attuazione del trasferimento di competenze da adottarsi ai sensi del Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 300^(N), e successive modificazioni, dal Ministero dello sviluppo economico, e per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali dalle Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano. Le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono alle finalità del [presente articolo](#), nell'ambito delle proprie competenze, secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti.

OBBLIGHI

Articolo 17 - Obblighi del datore di lavoro non delegabili

Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'[articolo 28](#)⁶;
- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

Sanzioni per il datore di lavoro

Art. 17, co. 1, lett. a):

- ammenda da 2.000 a 4.000 euro se adotta il documento di cui all'[articolo 17, comma 1, lettera a\)](#), in assenza degli elementi di cui all'[articolo 28, comma 2, lettere b\), c\) o d\)](#), o senza le modalità di cui all'[articolo 29, commi 2 e 3](#) [[Art. 55, co. 3](#)]
- ammenda da 1.000 a 2.000 euro se adotta il documento di cui all'[articolo 17, comma 1, lettera a\)](#), in assenza degli elementi di cui all'[articolo 28, comma 2, lettere a\), primo periodo, ed f\)](#) [[Art. 55, co. 4](#)]

Art. 17, co. 1, lett. b): arresto da tre a sei mesi o ammenda da € 2.500 a € 6.400 [[Art. 55, co. 1 lett. b\)](#)]

OBBLIGHI

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'[articolo 3](#), e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente Decreto Legislativo.
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) 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;
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- g bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'[articolo 41](#), comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- h) 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;
- i) 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;
- l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli [articoli 36](#) e [37](#);
- m) 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;
- n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'[articolo 17, comma 1, lettera a\)](#), anche su supporto informatico come previsto dall'[articolo 53, comma 5](#), nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla [lettera r\)](#): il documento è consultato esclusivamente in azienda;

OBBLIGHI

- q) 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;
- r) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'[articolo 8](#), entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;
- s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'[articolo 50](#);
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'[articolo 43](#). Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'[articolo 35](#);
- z) 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;
- aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'[articolo 8](#), in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;
- bb) 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.

1-bis. L'obbligo di cui alla [lettera r\) del comma 1](#), relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto di cui all'[articolo 8, comma 4](#).

OBBLIGHI

2. Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati di cui al [comma 1, lettera r\)](#) e quelli relativi alle malattie professionali;
- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

3. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente Decreto Legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tale caso gli obblighi previsti dal presente Decreto Legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli [19](#), [20](#), [22](#), [23](#), [24](#) e [25](#), ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

Sanzioni
Penali

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

- [Art. 18, co. 1, lett. a\), d\) e z\) prima parte](#): arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro [[Art. 55, co. 5, lett. d\)](#)]
- [Art. 18, co. 1, lett. c\), e\), f\) e q\)](#): arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro [[Art. 55, co. 5, lett. c\)](#)]
- [Art. 18, co. 1, lett. g\), n\), p\) seconda parte, s\) e v\)](#): ammenda da 2.000 a 4.000 euro [[Art. 55, co. 5, lett. e\)](#)]
- [Art. 18, co. 1, lett. o\)](#): arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro [[Art. 55 co. 5 lett. a\)](#)]

OBBLIGHI

Articolo 19 - Obblighi del preposto

1. In riferimento alle attività indicate all'[articolo 3](#), 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 dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della 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;
 - astenersi, 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;
 - segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
 - frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'[articolo 37](#).

Sanzioni per il preposto

- [Art. 19, co. 1, lett. a\), c\), e\) ed f\)](#): arresto fino a due mesi o ammenda da 400 a 1.200 euro [[Art. 56, co. 1, lett. a\)](#)]
- [Art. 19, co. 1, lett. b\), d\) e g\)](#): arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 800 euro [[Art. 56, co. 1, lett. b\)](#)]

OBLIGHI

Articolo 20 - Obblighi dei lavoratori

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

2. I lavoratori devono in particolare:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle [lettere c\)](#) e [d\)](#), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla [lettera f\)](#) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente Decreto Legislativo o comunque disposti dal medico competente.

OBBLIGHI

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

Sanzioni Penali

Sanzioni per i lavoratori

- [Art. 20, co. 2, lett. b\), c\), d\), e\), f\), g\), h\), i\)](#): arresto fino a un mese o ammenda da € 200 a € 600 [[Art. 59, co. 1, lett. a\)](#)]

Sanzioni Amministrative

Sanzioni per i lavoratori

- [Art. 20 co. 3](#): sanzione amministrativa pecuniaria da € 50 a € 300 [[Art. 59, co. 1, lett. b\)](#)]

Sanzioni per i lavoratori autonomi

- [Art. 20 co. 3](#): sanzione amministrativa pecuniaria da € 50 a € 300 [[Art. 60, co. 2](#)]

OBBLIGHI

Articolo 21 - Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile e ai lavoratori autonomi

1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del Codice civile, *i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti* devono:

- a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al [Titolo III](#);
- b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al [Titolo III](#);
- c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

2. I soggetti di cui al [comma 1](#), relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

- a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'[articolo 41](#), fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;
- b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'[articolo 37](#), fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

Sanzioni
Penali

Sanzioni per i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, per i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti

- [Art. 21, co. 1, lett. a\), b\)](#): arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro [[Art. 60, co. 1, lett. a\)](#)]

Sanzioni
Amministrative

Sanzioni per i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, per i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti

- [Art. 21, co. 1, lett. c\)](#): sanzione amministrativa pecuniaria da € 50 a € 300 [[Art. 60, co. 1, lett. b\)](#)]

L'applicazione dell'art. 21 del D.Lgs. 81/08 all'agricoltura

Imprese individuali

Applicazione integrale del D.Lgs nei confronti dei lavoratori subordinati

Applicazione del solo art. 21 nei confronti del titolare se coltivatore diretto, e dei suoi **collaboratori familiari per i quali la collaborazione non sia riconducibile ad un rapporto di subordinazione**

soci delle società semplici

Applicazione integrale del D.Lgs nei confronti dei lavoratori subordinati ed equiparati

Applicazione del solo art. 21 nei confronti dei soci che prestano la propria attività nella società **e dei collaboratori familiari per i quali la collaborazione non sia riconducibile ad un rapporto di subordinazione**

altre società

Applicazione integrale del D.Lgs nei confronti dei lavoratori subordinati

Applicazione integrale del D.Lgs nei confronti dei soci che prestano la propria attività nella società

L'applicazione dell'art. 21 del D.Lgs. 81/08 all'agricoltura

L'articolo 230-bis del Codice civile fornisce la seguente definizione di impresa familiare:

“Salvo che sia configurabile un diverso rapporto, il familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare ha diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia e partecipa agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità alla qualità del lavoro prestato. Le decisioni concernenti l'impiego degli utili e degli incrementi nonché quelle inerenti alla gestione straordinaria, agli indirizzi produttivi e alla cessazione dell'impresa sono adottate, a maggioranza, dai familiari che partecipano alla impresa stessa. I familiari partecipanti all'impresa che non hanno la piena capacità di agire sono rappresentati nel voto da chi esercita la potestà su di essi. Il lavoro della donna è considerato equivalente a quello dell'uomo.

L'applicazione dell'art. 21 del D.Lgs. 81/08 all'agricoltura

Ai fini della disposizione di cui al primo comma *si intende come familiare il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo; per impresa familiare quella cui collaborano il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo.* Il diritto di partecipazione di cui al primo comma è intrasferibile, salvo che il trasferimento avvenga a favore di familiari indicati nel comma precedente col consenso di tutti i partecipi. Esso può essere liquidato in danaro alla cessazione, per qualsiasi causa, della prestazione del lavoro, ed altresì in caso di alienazione dell'azienda. Il pagamento può avvenire in più annualità, determinate, in difetto di accordo, dal giudice. In caso di divisione ereditaria o di trasferimento dell'azienda i partecipi di cui al primo comma hanno diritto di prelazione sull'azienda. Si applica, nei limiti in cui è compatibile, la disposizione dell'art. 732. Le comunioni tacite familiari nell'esercizio dell'agricoltura (2140) sono regolate dagli usi che non contrastino con le precedenti norme.”

L'applicazione dell'art. 21 del D.Lgs. 81/08 all'agricoltura

Vincolo di subordinazione

La giurisprudenza ha individuato una serie di indicatori, la cui verifica è utile per potere valutare se un rapporto lavorativo sia caratterizzato da subordinazione o da autonomia: ***“L’indicatore che più comunemente si ritiene assumere particolare rilevanza nella definizione della natura subordinata del rapporto di lavoro è rappresentato dal pieno assoggettamento del prestatore di lavoro al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro. In concreto, tale assoggettamento si traduce nell’effettuare la prestazione lavorativa secondo orari di lavoro prestabiliti, nei locali aziendali e con strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro. Si traduce altresì nello svolgere tutte le attività che, di volta in volta, vengono indicate dall’imprenditore e che sono necessarie per il buon andamento dell’impresa; nel dover richiedere permessi in caso si abbia necessità di assentarsi o non si possa rispettare gli orari previsti; nel dover comunicare assenze e malattie; nel dover richiedere permessi in caso si abbia necessità di assentarsi o non si possa rispettare gli orari previsti; nel dover richiedere le ferie al datore di lavoro...”***

L'applicazione dell'art. 21 del D.Lgs. 81/08 all'agricoltura

Dall'analisi effettuata sembra chiaro che *le disposizioni previste dall'articolo 21 del D.Lgs. n. 81/2008 si applicano ai componenti dell'impresa familiare, costituita sotto forma di ditta individuale, ai soci delle società semplici operanti nel settore agricolo e ai coltivatori diretti del fondo.*

La normativa antinfortunistica e di igiene sul lavoro si applica integralmente all'impresa familiare solo nell'ipotesi in cui i collaboratori familiari prestino la loro attività in maniera continuativa e sotto la direzione di fatto del titolare, cioè con vincolo di subordinazione.

Il Decreto interministeriale 27/03/2013

Semplificazione in materia di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria dei lavoratori stagionali del settore agricolo

Il decreto inserisce novità e puntualizzazioni; il Tavolo per l'Agricoltura ha recepito tali novità definendone una lettura unanime e condivisa per l'applicazione omogenea nel territorio della Regione Friuli Venezia Giulia.

Art. 1 Decreto interministeriale 27 marzo 2013:

Campo di applicazione

Sono interessati **Lavoratori stagionali addetti a lavorazioni semplici e generiche che non richiedono requisiti professionali specifici che svolgono presso la stessa azienda non più di 50 giornate nell'anno.**

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi⁹

1. La valutazione di cui all'[articolo 17, comma 1, lettera a\)](#), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151^(N), nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e *quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.*

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al [comma 1](#) è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'[articolo 6, comma 8, lettera m-quater](#), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010

2. Il documento di cui all'[articolo 17, comma 1, lettera a\)](#), redatto a conclusione della valutazione *può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'[articolo 53](#) del decreto, su supporto informatico e, deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'[articolo 53](#), di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato e contenere:*

a) 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. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'[articolo 17, comma 1, lettera a\)](#);
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

3. Il contenuto del documento di cui al [comma 2](#) deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente Decreto.

3-bis. In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività.

Sanzioni
Penali

Sanzioni per il datore di lavoro

- [Art. 28, co. 2, lett. b\), c\) o d\)](#): ammenda da 2.000 a 4.000 euro se adotta il documento di cui all'[Art. 17, co. 1, lett. a\)](#) in assenza degli elementi di cui ai predetti commi [[Art. 55, co. 3](#)]
- [Art. 28, co. 2, lett. a\), primo periodo, ed f\)](#): ammenda da 1.000 a 2.000 euro se adotta il documento di cui all'[Art. 17, co. 1, lett. a\)](#) in assenza degli elementi di cui ai predetti commi [[Art. 55, co. 4](#)]

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Articolo 29 - Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'[articolo 17, comma 1, lettera a\)](#), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'[articolo 41](#).
2. Le attività di cui al [comma 1](#) sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. *La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai [commi 1 e 2](#), in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o 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 debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai [commi 1 e 2](#), nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali.*
4. Il documento di cui all'[articolo 17, comma 1, lettera a\)](#), e quello di cui all'[articolo 26, comma 3](#), devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.
5. I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi di cui al [presente articolo](#) sulla base delle procedure standardizzate di cui all'[articolo 6, comma 8, lettera f\)](#). Fino alla scadenza del diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del Decreto interministeriale di cui all'[articolo 6, comma 8, lettera f\)](#), e, comunque, non oltre il 30 giugno 2012, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi. Quanto previsto nel [precedente periodo](#) non si applica alle attività di cui all'[articolo 31, comma 6, lettere a\), b\), c\), d\)](#) nonché [g\)](#).

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI...praticamente

- * La valutazione del rischio deve riguardare tutte le situazioni inerenti il lavoro (esempio: mezzi produttivi quali macchine, impianti e attrezzature; i prodotti chimici impiegati nelle lavorazioni; i luoghi di lavoro - anche relativi ad attività di ufficio, magazzino, ecc.), tutti i rischi sul lavoro ed essere **documentata formalmente**.
- * Il *documento di valutazione dei rischi* (riferimento all'art. 28 c. 1), dovrà comprendere anche le **decisioni** assunte a seguito della *valutazione* vera e propria, e tradursi quindi in un vero e proprio **Piano di Miglioramento (PM)** (riferimento all'art. 28 c. 2) strumento di fondamentale importanza per la programmazione delle attività di prevenzione in Azienda.
- * La valutazione dei rischi deve essere rielaborata nei seguenti casi, previsti dall'art. 29 del D. Lgs. 81/08:
- * modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- * modifiche del processo produttivo in relazione al grado d'evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione dei lavoratori;
- * a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenziano la necessità.

Le definizioni fondamentali

È opportuno introdurre alcune definizioni fondamentali per chiarire i termini utilizzati.

* Valutazione dei rischi:

Esame sistematico di **tutti** gli aspetti del lavoro, intrapreso per definire quali siano le cause probabili di lesioni o di **danni**, sia che risulti possibile eliminare il **pericolo**, oppure che ciò non risulti possibile e si debbano quindi definire le misure protettive del caso, oppure ancora per definire se sia possibile controllare i **rischi** fino a ridurli ad un **livello accettabile**.

Valutazione globale della **probabilità** e della **gravità** di possibili lesioni o danni alla salute in una situazione pericolosa, per scegliere le adeguate misure di sicurezza.

L'obiettivo della valutazione dei rischi consiste nel consentire al Datore di lavoro di prendere i provvedimenti che sono effettivamente necessari per salvaguardare la sicurezza e la salute dei lavoratori (misure di prevenzione e di protezione).

Le definizioni fondamentali

- Pericolo (Hazard):

"Proprietà o qualità intrinseca di una determinata entità (per esempio materiali, impianti o attrezzature di lavoro, metodi e pratiche di lavoro) avente il potenziale di causare danni" (da: Documento CEE n. 802/93).

Potenziale sorgente di danno (ad esempio da: Norma UNI EN ISO 12100-1 - punto 3.6).

Nelle definizioni di cui sopra si fa riferimento unicamente alla capacità potenziale di causare danni, indipendentemente dal fatto che tali danni si possano poi verificare o meno; in altre parole il pericolo è insito nelle caratteristiche dei mezzi produttivi o dei prodotti chimici (ad es. un impianto elettrico presenta intrinsecamente il pericolo potenziale di folgorazione, un liquido bollente quello di ustioni ecc.).

Per tale motivo e sulla base dell'esperienza è possibile costruire delle liste dei pericoli che prevedano tutti i casi più ricorrenti (presenza di impianti elettrici, ambienti rumorosi, pavimentazioni sconnesse, lavori in quota, ecc...).

Le definizioni fondamentali

- **Rischio (*Risk*):**

"Probabilità che sia raggiunto il livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego e/o di esposizione, nonché dimensioni possibili del danno stesso«. Combinazione di probabilità e di gravità di possibili lesioni o danni alla salute.

Il rischio deriva dalla presenza di un **pericolo** potenziale, in presenza di un *fattore di innesco* (detto anche **causa**) che ne determina il suo *scatenarsi*; ad esempio un materiale infiammabile (**pericolo e/o situazione pericolosa**) in presenza di una sorgente di calore non sufficientemente protetta (**causa**) determina l'insorgere di un **rischio** di incendio.

Dalle definizioni di **rischio** di cui sopra emerge anche chiaramente che ogni rischio può essere *misurato* in base a due parametri fondamentali:

1. **probabilità di accadimento P** ;
2. **gravità delle conseguenze G** .

Ogni rischio può, quindi, idealmente essere raffigurato come un punto ben preciso in un diagramma ad assi cartesiani ove - ad esempio - l'asse delle ascisse (orizzontale) rappresenti livelli crescenti di **probabilità** e l'asse delle ordinate (verticale) rappresenti invece livelli crescenti di **gravità**. Un diagramma di questo tipo risulta particolarmente utile per rappresentare tutti i rischi esistenti in un certo ambiente, ordinati in base alla loro *importanza*, ed è chiamato appunto **Diagramma dei rischi** (*Risk profile*).

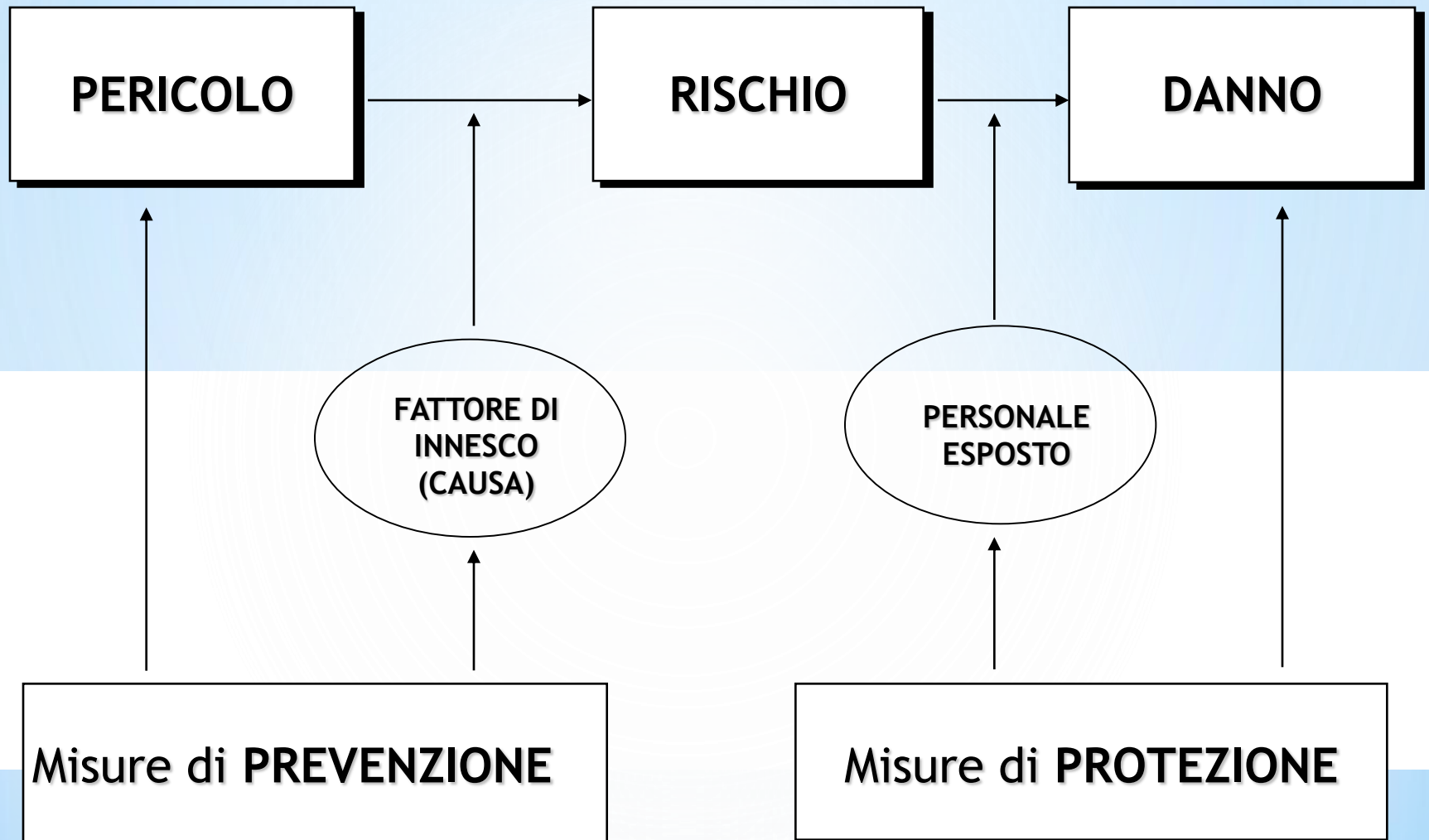
Le definizioni fondamentali

- **Danno (*Damage*):**

"Conseguenza nociva per l'uomo, le cose o l'ambiente del verificarsi di un certo rischio".

Affinché si possa parlare di **danno** è necessario che il verificarsi di un certo **rischio colpisca un bersaglio** (uomini, cose o l'ambiente); nel nostro caso il *bersaglio* sarà costituito dal **personale esposto** al rischio stesso, in assenza del quale il danno non potrebbe verificarsi (si parla talvolta in questi casi di *infortuni mancati* o di *incidenti*).

Definizioni : La catena dell'infortunio



Fase autorizzativa - documentale

Nella fase documentale il DDL effettua una raccolta ed un'analisi dei dati e delle informazioni già disponibili inerenti le tipologie di rischi in Azienda, al fine di ottenere un orientamento ed un inquadramento utile per la fase successiva di rilevamento diretto. Tali informazioni si ottengono dall'analisi della documentazione relativa all'igiene ed alla sicurezza già presenti in azienda (cfr. art. 30, c. 1 lett. a) D.Lgs. 81/2008).

Questa fase si conclude con la compilazione di una scheda di controllo nella quale sono riportati la tipologia di documenti, la presenza o meno dello stesso oppure l'eventuale non pertinenza di quest'ultimo. La soluzione di eventuali non conformità rilevate possiede programmazione indilazionabile.

Esempio di tabella di controllo:

ADEMPIMENTO	PRESENTE	NON PRESENTE	NON PERTINENTE	OSSERVAZIONI
1. COPIA CCIAA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		Aggiornata al 2006
2. [.....]	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		Da ottenere

Analisi Infortuni, Malattie Professionali e Mancati Infortuni

INDICI DI FREQUENZA

$$I_f = \frac{\text{n}^\circ \text{infortuni}}{\text{ore lavorate}} \times 10^6$$

INDICI DI GRAVITÀ

$$I_g = \frac{gT + gP + gM}{\text{ore lavorate}} \times 10^3$$

gT = somma dei giorni di inabilità temporanea

gP = somma dei giorni convenzionali di invalidità permanente

gM = somma dei giorni convenzionali di invalidità dei casi mortali

Analisi Infortuni, Malattie Professionali e Mancati Infortuni

INDICI DI INCIDENZA =

$$\frac{\text{nuovi casi di malattia (o eventi) durante un periodo di tempo}}{\text{persone a rischio all'inizio del periodo}}$$

Esso si calcola mettendo al numeratore il numero di nuovi casi di malattia (o più in generale di eventi) registrati durante il periodo di osservazione e al denominatore il numero di persone a rischio di ammalarsi (o di avere l'evento) all'inizio del periodo di osservazione.

Stima dei rischi (Probabilità e Gravità)

Seguite le varie fasi fino ad ora descritte si può procedere al dimensionamento dei rischi individuati, ricordando che ogni rischio può essere caratterizzato dalla sua **Probabilità di accadimento P** e dalla **Gravità delle sue conseguenze G** , intesa, ad esempio, come *massimo danno ipotizzabile*.

* Probabilità di accadimento P :

- 1 - Improbabile
- 2 - Poco probabile
- 3 - Probabile
- 4 - Molto probabile

* Gravità delle conseguenze G - *massimo danno ipotizzabile*:

- 1 - Lieve
- 2 - Medio
- 3 - Grave
- 4 - Gravissimo

È evidente che, nell'attribuire a ciascun rischio un valore di P e di G si dovrà tenere in debito conto anche la presenza e l'efficacia di **eventuali misure preventive o protettive già presenti**, che costituiscono dei fattori di *mitigazione del rischio* spesso molto importanti, nonché il **numero delle persone esposte al rischio stesso**


$$\longrightarrow R = P \times G^2 \longleftarrow$$

GRAVITÀ (G)

4
Gravissimo

16

32

48

64

3
Grave

9

18

27

36

2
Medio

4

8

12

16

1
Lieve

1

2

3

4

1
Improbabile

2
Medio

3
Grave

4
Gravissimo

PROBABILITÀ (P)

Fasce di rischio:



Grave

= 16 ÷ 64

Alto

Fascia C



Medio

= 8 ÷ 12

Fascia B



Lieve

= 3 ÷ 4

Basso

Fascia A



Accettabile

= 1 ÷ 2

Criteri per l'assegnazione di P e G

PROBABILITÀ DI ACCADIMENTO P



Valore di P	Livello	Significato
1	Improbabile	Il suo verificarsi richiederebbe la concomitanza di più eventi poco probabili Non si sono praticamente mai verificati fatti analoghi Il suo verificarsi susciterebbe incredulità
2	Poco probabile	Il suo verificarsi richiederebbe circostanze non comuni Si sono già verificati pochi fatti analoghi Il suo verificarsi susciterebbe grande sorpresa
3	Probabile	Si sono già verificati alcuni fatti analoghi Il suo verificarsi susciterebbe moderata sorpresa
4	Molto probabile	Si sono già verificati svariati fatti analoghi Il suo verificarsi è praticamente dato per scontato

GRAVITÀ DELLE CONSEGUENZE G

Valore di G	Livello	Significato
1	Lieve	Infortunio minore di 8 giorni
2	Medio	Infortunio compreso fra 8 e 30 giorni Malattia professionale con effetti reversibili
3	Grave	Infortunio superiore a 30 giorni senza invalidità permanente Malattia professionale con invalidità permanente
4	Gravissimo	Infortunio superiore a 30 giorni con invalidità permanente Infortunio mortale Malattia professionale con effetti letali o totalmente invalidanti

La procedura di valutazione dei rischi

Possiamo schematicamente suddividere la procedura di **valutazione dei rischi** in tre fasi:

- Fase preparatoria;
- Fase esecutiva (vera e propria);
- Fase conclusiva (che getta le basi per la preparazione del "piano di miglioramento").

La fase preparatoria

La raccolta delle informazioni preliminari dovrà riguardare essenzialmente:

- le caratteristiche dei luoghi di lavoro (spazi, ambiente...);
- le tipologie delle attrezzature di lavoro presenti e le loro modalità di funzionamento (dedotte anche dai Manuali di istruzioni per l'uso e manutenzione, laddove disponibili);
- i cicli tecnologici delle varie fasi lavorative;
- le caratteristiche dei prodotti e dei materiali utilizzati nelle lavorazioni (deducibili soprattutto dalle Schede di sicurezza dei prodotti da richiedere ai Fornitori);
- l'organizzazione del lavoro e le eventuali procedure di lavoro esistenti, comprese le attività svolte in azienda da parte di persone/soggetti/enti esterni;
- le normative di sicurezza applicabili alle realtà lavorative da esaminare;
- la casistica degli infortuni e delle malattie professionali già accaduti, possibilmente suddivisi per reparto (desumibile dal Registro degli infortuni) estrapolandone i due indici come riportato al titolo 7;
- eventuali risultati di analisi ambientali effettuate recentemente da laboratori specializzati;
- informazioni sugli infortuni mancati (incidenti che non hanno provocato danni alle persone);
- eventuali informazioni desumibili da pubblicazioni tecniche, data base, riviste, ecc.

La fase esecutiva

Al termine della fase preparatoria si redige una **SCHEMA DESCRITTIVA DELLA MANSIONE** che definisca:

- le aree di pertinenza lavorativa della mansione (illustrata eventualmente con planimetrie sintetiche);
- la posizione aziendale alla quale riporta;
- la posizione aziendale che riportano a questa;
- il sostituto in caso di sua assenza;
- la descrizione dell'attività - responsabilità;
- la descrizione dell'attività - compiti;
- le caratteristiche ambientali del luogo in cui si svolgono le lavorazioni;
- le attrezzature di lavoro utilizzate e/o presenti nelle immediate vicinanze;
- i principali prodotti e materiali utilizzati nella lavorazione - schede di sicurezza;
- i Dispositivi di Protezione Individuale - DPI assegnati o a disposizione della mansione;
- le istruzioni operative in vigore per la mansione;
- note relative alla sicurezza della mansione.

È opportuno infine ricordare che **nessuna attività lavorativa presente all'interno dell'Azienda può essere esclusa dalla valutazione dei rischi**: si dovrà quindi porre particolare attenzione non solo a ricostruire il ciclo produttivo nelle sue varie fasi e attività, ma ad individuare le aree in cui si svolgono lavorazioni ausiliarie (es. uffici, magazzini, ecc.) o sono presenti servizi generali (centrali termiche, cabine elettriche, sala compressori, ecc.).

Esempio di Valutazione dei Rischi Mansione

PERICOLO o SITUAZIONE POTENZIALME NTE PERICOLOSA	CAUSATO DA	DANNI ATTESI	MISURA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ATTUATE	LIVELLO DI RISCHIO			MISURE DI MIGLIORAMENTO DEI LIVELLI DI SICUREZZA (misure di prev e protez da attuare)	LIVELLO DI RISCHIO RESIDUO			NOTE DESCRITTIVE SUI RISCHI RESIDUI	PROGRAMMAZIONE E REFERENTE
				P	G ²	R		P	G ²	R		
<p>Pericolo di caduta inciampo, scivolamento, caduta dall'alto, caduta da livello)</p> 	<p>Scarsa informazione sui rischi presenti in quota e su quali sono le strutture pedonabili. Scarsa informazione e formazione, addestramento su come lavorare in quota.</p>	<p>Contusioni. Ferite.</p>	<p>Predisposizione di idonee passerelle, parapetti normali con arresto al piede, scale fisse a pioli con gabbia di protezione. Attraversamenti provvisori realizzati con tavole in legno idoneamente fissate e dotate di listelli antisdruciolevoli. ...</p>	2	16	32	<p>Predisposizione di idonee passerelle, parapetti normali con arresto al piede, scale fisse a pioli con gabbia di protezione. Attraversamenti provvisori realizzati con tavole in legno idoneamente fissate e dotate di listelli antisdruciolevoli. ...</p>	2	2	4	<p>Possibilità di scivolamento solamente durante l'esecuzione di...</p>	<p>Vedi PM a cura di</p>

**Rappresentazione
grafica VdR (vedi file
word)**

Valutazione dei Rischi Residui

Dopo aver analizzato i rischi presenti nelle varie mansioni, attività e nei luoghi di lavoro si passa alla individuazione dei rischi residui, ovvero quella parte di rischio che non si elimina con le misure tecniche previste dalla normativa e talvolta nemmeno dal buon senso.

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 seguite, 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.

FASE CONCLUSIVA



Il Piano di Miglioramento

Intervento	Esecutore e curatore aziendale della realizzazione dell'intervento	Entro (tempo massimo per la realizzazione)	Risorse, istruzioni, procedure, metodologie da utilizzare	Obiettivo (eventualmente indicizzato)			Motivo del mancato raggiungimento dell'obiettivo
				Atteso (Indice)	Raggiunto / Non Raggiunto	Nuovo	