Il sistema di salute e sicurezza del lavoro

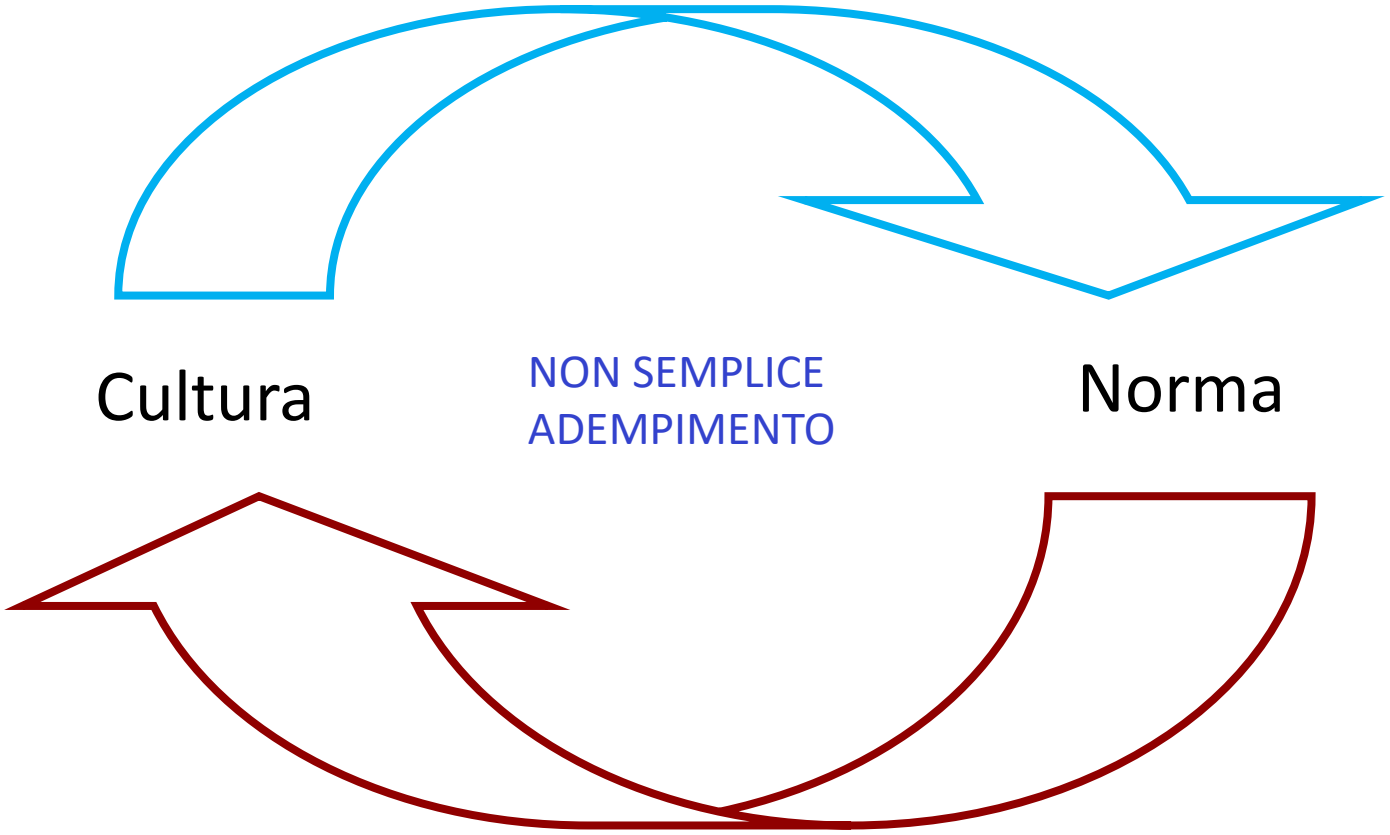
Grazia Maria Delicio
UILPA
Esperta e formatrice in materia di SSL e BO
Coordinatrice Progetto RLS in rete

Membro del Coordinamento nazionale salute e sicurezza
UIL Confederale

Tratteremo i seguenti argomenti:

- ✓ Inquadramento e principi generali della SSL
- ✓ Disciplina generale della SSL nell'ambito dei luoghi di lavoro della PA
  - ✓ Norme di carattere generale del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e smi, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
    - ✓ Il sistema di salute e sicurezza del lavoro
    - ✓ Il perno del sistema di SSL: la valutazione dei rischi e il DVR
    - ✓ Le altre misure generali di tutela
  - ✓ Aspetti principali del DECRETO 21 agosto 2019, n. 127, Regolamento recante l'applicazione del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nelle aree riservate, operative e per quelle che presentano analoghe esigenze, del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, fatti i dovuti aggiustamenti per la particolarità del lavoro (v. DECRETO 21 agosto 2019, n. 127, Regolamento)
  - ✓ Aspetti di particolare rilievo
  - ✓ La figura del datore di lavoro
  - ✓ Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

La sicurezza e la prevenzione sui luoghi di lavoro
si realizzano su due piani differenti ma strettamente collegati tra loro



L'evoluzione dell'aspetto culturale e di consapevolezza

Aspetto culturale della prima industrializzazione e concettuale superficiale

CASUALITA'

- il dogma della ineluttabilità degli infortuni sul lavoro
- lo spostamento della responsabilità sulle stesse vittime e, cioè, sui lavoratori considerati di volta in volta: sbadati, imprevidenti, fannulloni, inesperti, cocciuti, stupidi, disubbidienti, temerari e così via a seconda dell'estro o della fantasia lessicale degli imprenditori e dei loro esperti

Aspetto culturale successivo e concettuale evoluto

con l'avanzare della tecnica, tecnologia e dei ritmi di produzione, nonché con lo svilupparsi dei principi civilistici e costituzionali dell'esercizio dell'impresa e delle **responsabilità** consequenziali, ci fu il passaggio dalla c.d. *"ideologia della fatalità" (casualità) alla ideologia della* ***causalità***

~~***FATALITA'***~~

CAUSALITA'

- OBBLIGO DI IMPEDIMENTO DELL'EVENTO
- RESPONSABILITA' OMISSIVA

v. art. 41 cpv codice penale

L'evoluzione dell'aspetto normativo e pubblicistico

Note storiche in estrema sintesi

La consueta schematizzazione del quadro normativo in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, parla di tre momenti storici:

il primo è rappresentato dal periodo che va dal codice civile del 1865 alla legislazione degli anni 50

il secondo è costituito dalle norme emanate dagli anni 50 fino agli anni 80, fondamentalmente nate allo scopo di conciliare le esigenze di cambiamento delle realtà politiche sociali ed industriali a seguito del dopo guerra con il bisogno sempre più esigente di una tutela di sicurezza nel mondo del lavoro

il terzo è costituito dalle norme emanate dagli anni 90 fino ad oggi, come conseguenza del recepimento delle direttive comunitarie e della consapevolezza del necessario coinvolgimento dinamico dei lavoratori nella gestione della sicurezza aziendale

Sul piano normativo astratto, l'ordinamento italiano è stato all'avanguardia: CODICE CIVILE Art. 2087 (1942)

"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. "

LA NORMA EVIDENZIA

da un lato il diritto del lavoratore a svolgere la prestazione in un ambiente di lavoro dal quale sono stati eliminati o ridotti al minimo i pericoli per il suo stato psicofisico

dall'altro il dovere del datore di lavoro di applicare le norme "antinfortunistiche" di carattere pubblicistico, ma anche ogni altra misura di prevenzione (pur non imposta dalla normativa specifica) resa possibile dalla tecnica ovvero suggeritagli dalla sua esperienza professionale. (c.d. debito di sicurezza)

Gli anni '70: lo Statuto dei lavoratori e la riforma del SSN

al modello del lavoratore rassegnato, si sostituì il lavoratore conscio dei propri diritti, *in primis* del diritto alla salute (ex art. 32 Cost)

nel movimento sindacale una presa di coscienza del fatto che uno degli obiettivi della contrattazione collettiva, dovesse essere quello della creazione di un ambiente in cui il lavoratore potesse svolgere il suo lavoro in condizioni di benessere fisico, mentale e sociale

- rifiuto della monetizzazione della salute
- non delega ai tecnici (*rectius* allo Stato e al suo apparato) della soluzione dei problemi di nocività di alcune lavorazioni
- "validazione consensuale": gestione in prima persona dei problemi connessi alla nocività e pericolosità degli ambienti di lavoro

L'intervento europeo: le Direttive

Dalla seconda metà degli anni '80: autonoma attività legislativa, fatta di Direttive e Linee guida

- ✓ allo scopo di uniformare per tutti gli Stati membri della Comunità la regolamentazione in materia di salute e di sicurezza negli ambienti di lavoro
- ✓ si ispiravano non tanto all'applicazione tecnologica di norme e divieti ma, si basavano sull'analisi dei singoli rischi e delle relative misure di sicurezza da adottare da parte di tutti i soggetti che venivano così coinvolti nel processo della sicurezza
- ✓ Direttiva quadro n. 89/391/CE recepita in Italia mediante il D. Lgs. n. 626/94 i cui principi, rintracciamo anche nel D. Lgs. 81/2008

Con il D. Lgs 626/94 e, poi, con il D. Lgs 81/2008 si perfeziona il passaggio dall'approccio comando e controllo della normativa precedente all'approccio organizzativo

- L'equiparazione tra pubblico e privato

La materia della prevenzione non è più statica, ma dinamica, cioè legata all'evoluzione della tecnologia e dei modi di produzione dei beni e dei servizi e idonea a consentire un pronto aggiornamento delle misure di sicurezza

La responsabilizzazione del datore di lavoro (pubblico e privato) il quale è tenuto con una forma di "autoregolamentazione", per determinare le condizioni di sicurezza nella propria attività lavorativa, a valutare tutti i rischi presenti sul luogo di lavoro e a redigerne il documento di valutazione (DVR), a individuare le misure di prevenzione e protezione idonee e a stabilire le priorità e i tempi di realizzazione

Il coinvolgimento sinergico, attivo e costante di tutti gli "attori", dei lavoratori e delle loro rappresentanze in particolare

Il passaggio da un modello di mera protezione oggettiva, finalizzato a garantire un ambiente di lavoro tecnologicamente sicuro, ad un modello di sicurezza basato essenzialmente su "comportamenti operativi dei lavoratori soggettivamente sicuri"

L'importanza preponderante dell'informazione, formazione e addestramento dei lavoratori e di tutte le figure del sistema

L’ambito di applicazione nella PA

le regole del D. Lgs. 81/2008 valgano in qualsiasi P.A. di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (art. 2, lett. b, secondo e terzo periodo, del d.lgs. n. 81/2008) ferme restando:

- da un lato, le esigenze di adeguamento per le amministrazioni espressamente previste dall'art. 3, commi 2 e 3
  - *“effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative ivi comprese quelle per la tutela della salute e sicurezza del personale nel corso di operazioni ed attività condotte dalla Forze armate, compresa l’Arma dei Carabinieri, nonché dalle altre Forze di polizia e dal Corpo dei Vigili del fuoco, nonché dal Dipartimento della protezione civile fuori dal territorio nazionale” (art. 3, commi 2 e 3)*

- dall'altro lato, le eventuali specifiche disposizioni ordinamentali relative al personale in regime di diritto pubblico.

Queste ultime, in ogni caso, dovranno comunque coordinarsi con le norme del D. Lgs. n. 81/2008, dato che l'art. 304, comma 1, lett. d, dispone l'abrogazione di ogni disposizione legislativa e regolamentare (nella materia disciplinata dal “Testo Unico” 81/2008) incompatibile con lo stesso

DECRETO 21 agosto 2019, n. 127

Regolamento recante l'applicazione del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nell'ambito delle articolazioni centrali e periferiche della Polizia di Stato del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonchè delle strutture del Ministero dell'interno destinate per finalita' istituzionali alle attivita' degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica. (19G00133) (GU Serie Generale n.255 del 30-10-2019).

Entrata in vigore del provvedimento: 14/11/2019

n.b. riporto in estratto

« Visto in particolare, l'articolo 3, commi 2 e 3, del citato decreto legislativo n. 81 del 2008, ove e' previsto che nei luoghi di lavoro delle Forze di polizia e dei Vigili del fuoco, nonche' nelle strutture destinate per finalita' istituzionali alle attivita' degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, la legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro sia applicata tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarita' organizzative, individuate con decreti emanati ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400; »

« Considerato che le attivita' del personale della Polizia di Stato e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco sono contraddistinte dall'immediatezza e dall'urgenza della prestazione, nonche' dalla gestione di scenari incidentali non prevedibili e dalle conseguenze non valutabili, per le quali il personale necessita di specifica preparazione tecnica professionale, di formazione e addestramento costanti e di visite preventive e periodiche di controllo sanitario;

Considerato che, in ragione della natura dei compiti loro affidati, il Dipartimento della pubblica sicurezza, il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile e le strutture del Ministero dell'interno, destinate per finalita' istituzionali alle attivita' degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, debbono tutelare le esigenze di riservatezza e di protezione dei dati attinenti alle attivita' espletate; »

« Visto in particolare, l'articolo 13 del citato decreto legislativo n. 81 del 2008, ove e' previsto, al comma 1-bis, che nei luoghi di lavoro delle Forze di polizia e dei Vigili del fuoco la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro sia svolta esclusivamente dai servizi sanitari e tecnici istituiti presso le predette amministrazioni e, al comma 3, che le attribuzioni dei predetti servizi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori restino ferme fino al riordino delle competenze in tema di vigilanza nella materia e siano svolte anche nelle aree riservate o operative e in quelle che presentano analoghe esigenze, da individuarsi con decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Ministro della salute; »

Sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale del personale della Polizia di Stato, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e dell'Amministrazione civile dell'interno;

Acquisiti i pareri previsti;

il Ministro dell'Interno,

di concerto con il Ministro del Lavoro, della Salute e della Pubblica Amministrazione

ha adottato il Regolamento

DECRETO 21 agosto 2019, n. 127
Regolamento

Campo di applicazione

ADOTTA
il seguente regolamento:

Capo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

Campo di applicazione delle disposizioni comuni

1. Il presente capo detta le disposizioni comuni che si applicano nell'ambito delle strutture di cui al comma 2.

2. Le disposizioni contenute nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, di seguito denominato «decreto legislativo n. 81 del 2008», tenuto conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative, si applicano:

a) nelle articolazioni centrali e periferiche della Polizia di Stato e nelle strutture centrali e periferiche del Ministero dell'interno destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica individuate dai decreti interministeriali di cui all'articolo 13, comma 3, del decreto legislativo n. 81 del 2008, secondo quanto indicato nel capo II del presente decreto;

b) nelle aree e nelle strutture di pertinenza del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, di seguito denominato «Dipartimento dei vigili del fuoco», nelle articolazioni centrali e periferiche del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, di seguito denominato «Corpo nazionale», e nelle aree operative, nonché nei riguardi del personale permanente e volontario del Corpo nazionale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139 e del personale in servizio nel medesimo Dipartimento, compreso quello che opera in situazioni di emergenza, secondo quanto indicato nel capo III del presente decreto.

Rischio biologico
Coronavirus
Titolo X D.Lgs. 81/08
Rev. 30.0

Rischio biologico Coronavirus | Titolo X D.Lgs. 81/08 | Rev. 30.0 del 26.04.2021

Da novembre 2020, abbiamo avuto le rev. Da 25 a 30

Il bene tutelato dalla norma:
l'evoluzione del concetto di salute come stato, bene e risorsa

Salute come "stato"

- ✓ *"La salute è uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, e non semplicemente l' assenza di malattia o infermità" (OMS - Constitution of WHO, 1946-1948), recepito nelle definizioni ex art 2, D. Lgs. 81/2008*

- ✓ questo "stato" di benessere è "un diritto umano fondamentale e l'ottenimento del suo più alto possibile livello è uno tra i più importanti obiettivi sociali mondiali, la cui realizzazione richiede l'azione di molti altri settori economici e sociali, oltre a quello sanitario" (OMS - Declaration of 8 Alma Ata, 1978)

Salute come "stato" → Salute come "bene"

la salute non è solo uno "stato" ma anche una sorta di "bene" psico-fisico da conservare e da proteggere dai rischi, anche e soprattutto nei luoghi di lavoro, "*in particolare attraverso l'adattamento del lavoro ai lavoratori e la loro assegnazione a compiti per i quali siano adatti*" (ILO - Raccomandazione del 1959)

Salute come "bene" → Salute come "risorsa"

Per raggiungere uno stato di completo benessere "*un individuo o un gruppo deve essere capace di identificare e realizzare le proprie aspirazioni, di soddisfare i propri bisogni, di cambiare l'ambiente circostante o di farvi fronte (…) La salute è quindi vista come una risorsa per la vita quotidiana, non è l'obiettivo del vivere (…) La salute è un concetto positivo che valorizza le risorse personali e sociali, come pure le capacità fisiche*"(Carta di Ottawa del 1986 - WHO, 1986)

Da cosa è attentata l'incolumità dei lavoratori sui luoghi di lavoro?

Dalle fonti potenziali di pericolo

- ✓ impianti e attrezzature
- ✓ sostanze e materiali
- ✓ rumore
- ✓ microclima
- ✓ pratiche lavorative e procedure di lavoro
- ✓ organizzazione

dal contatto del lavoratore (con la sua soggettività psico-fisica) con le stesse e con gli altri lavoratori (anch'essi con la propria soggettività psico-fisica)

Cosa accade, allora, quando la fonte potenziale di pericolo entra in contatto con la persona del lavoratore?

Si realizza la c.d. "esposizione a rischio" tale per cui, al concretizzarsi di quel rischio, il lavoratore può riceverne un danno

Danno:

Lesione psico-fisica alla persona come conseguenza diretta o indiretta di esposizione al pericolo

La concretizzazione del rischio: misurabilità e riduzione al minimo

Individuate le fonti potenziali di pericolo e le soggettività che vi possono entrare in contatto

la concretizzazione del rischio diviene valutabile e misurabile

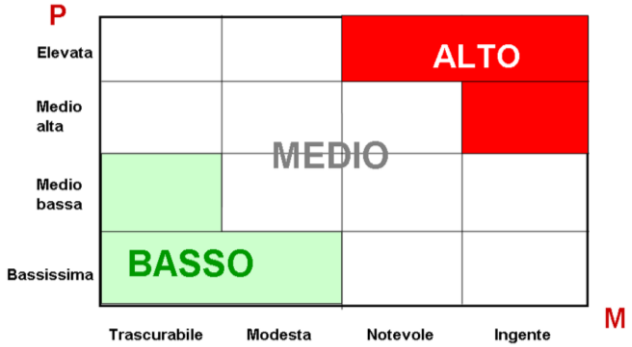
- ✓ in termini di probabilità (p) di verificazione
- ✓ in termini di gravità (m) delle conseguenze dannose

La misurazione dei rischi

- ✓ non è il "fine" del processo di valutazione
- ✓ è il presupposto in base al quale, poi, **costruire un sistema** in grado di incidere sulla stessa probabilità che il fatto i verifichi e (a fatto verificatosi) sulla gravità delle conseguenze dannose

Stima dell'entità dei rischi

La matrice di rischio

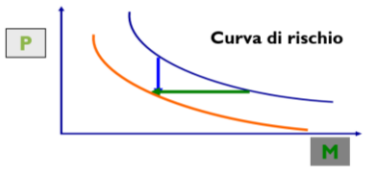


La riduzione del rischio

In cosa consiste?

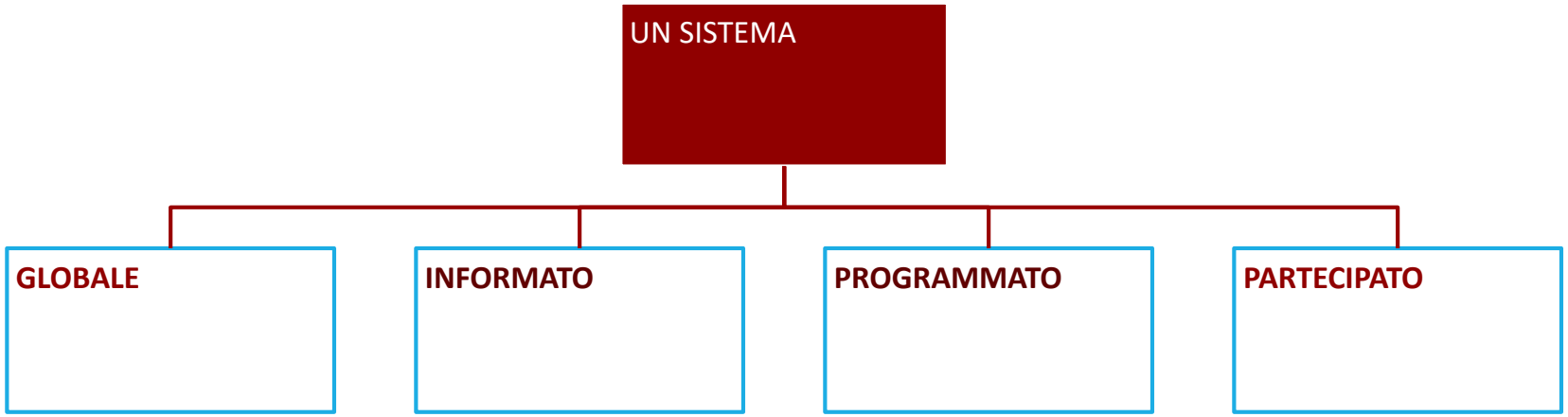
La **riduzione del rischio** si opera attraverso l'azione **combinata** delle attività di prevenzione e di protezione.

Le attività di **prevenzione** devono essere **privilegiate** rispetto a quelle di protezione



R = f (P, M)

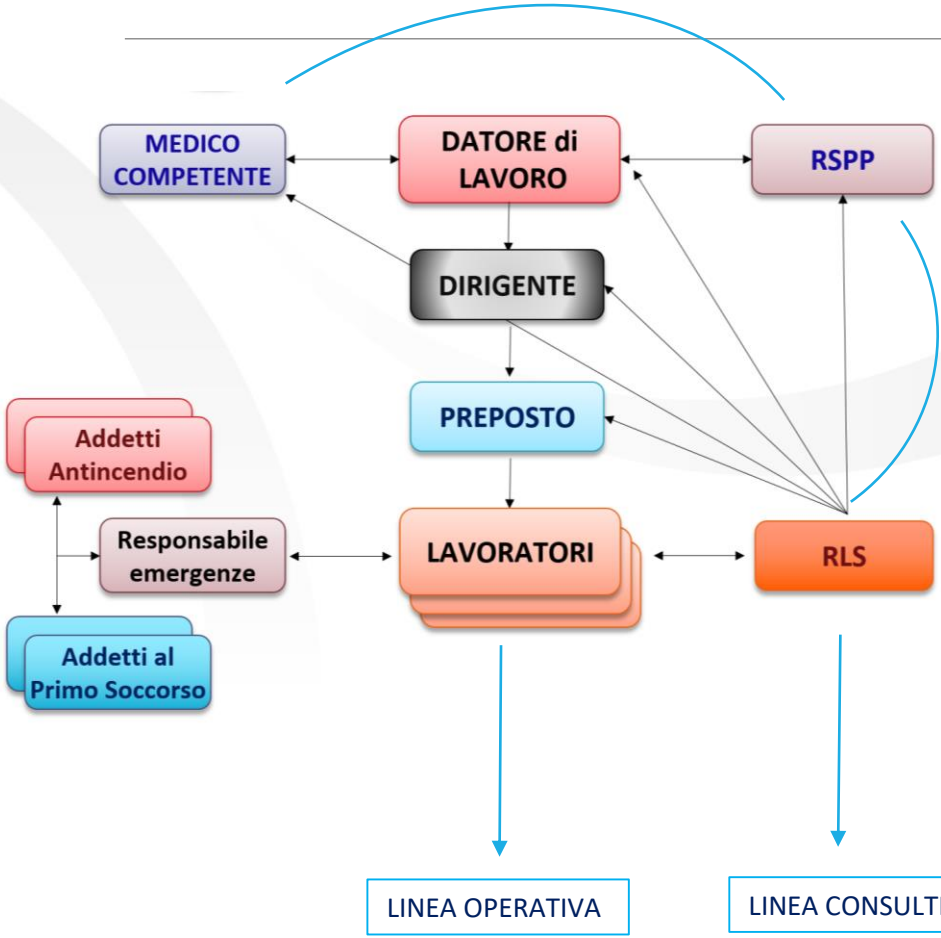
Nell'attuale impianto normativo la prevenzione è garantita da



Il sistema si caratterizza per essere fatto di:

- ✓ Persone → RUOLO/RESPONSABILITA'
- ✓ Mezzi/strumenti → ADEGUATEZZA/EFFETTIVITA'
- ✓ Azioni programmate, monitorate e riallineate

LE PERSONE:
l'organigramma del sistema di sicurezza



Il principale "luogo" e "momento" di dialogo tra le figure del sistema di sicurezza è la riunione periodica

Il principale strumento di lavoro è il DVR

√possono aggiungersi (se chiamati a collaborare dal datore di lavoro)

- ✓ i progettisti (dei luoghi di lavoro, dei posti di lavoro e degli impianti),
- ✓ i fornitori di attrezzature di lavoro e di dispositivi di protezione individuali ed impianti,
- ✓ gli installatori e montatori di impianti, attrezzature di lavoro e altri mezzi tecnici

NB: il datore di lavoro potrebbe essere efficacemente assistito anche dalla Funzione interna specializzata nella programmazione e controllo delle attività e nella gestione delle risorse umane

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

- passaggio del rapporto di impiego nel regime di diritto pubblico, L. n. 252/2004
  - Non disciplina RSU nel primo accordo 2008
  - Necessario un regolamento/accordo/inserimento in contratto per RLS, data la sostanziale seppur non assoluta coincidenza della estrazione RLS da RSU (il TU parla di «rappresentanze» che sono RSU ma anche RSA);

- In assenza di previsione anche nel Regolamento 127/2019
  - Andrebbe inquadrata nell'attuale quadro normativo generale, art. 47
    - Passaggio nomina/elezione
    - Agevolato da Amministrazione ma su impulso delle rappresentanze sindacali

La Riforma

Con la legge 30 settembre 2004, n. 252 è stato disposto il passaggio del rapporto di impiego del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, dal regime privatistico, a cui fu assoggettato, con l'emanazione del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, a quello di diritto pubblico, collocazione certamente più consona alle missioni istituzionali del soccorso pubblico, della prevenzione incendi, della protezione civile e della difesa civile, con ciò allineando l'ordinamento dei vigili del fuoco a quello del personale degli altri Corpi dello Stato, anch'essi, chiamati alla difesa dei valori fondamentali della Repubblica ed indicati all'art. 3 del citato D.Lgs. 29/93, attualmente decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In attuazione dell'articolo 2 della stessa legge di riforma è stato emanato il decreto legislativo 217/2005, per la disciplina dei contenuti del rapporto di impiego del personale del C.N.VV.F..

Gli obiettivi che il decreto legislativo si pone sono essenzialmente i seguenti:

- riqualificazione del servizio pubblico svolto dal Corpo Nazionale dei vigili del fuoco e rivalutazione della funzione sociale del vigile del fuoco, quale operatore di sicurezza civile e professionista della prevenzione e del soccorso per la tutela dei cittadini e dei beni della collettività;
- riaffermazione implicita dell'imprescindibile unitarietà del Corpo, a garanzia dell'assolvimento delle funzioni di salvaguardia della sicurezza dei cittadini affidate dalla Costituzione allo Stato;
- potenziamento dei processi di evoluzione e innovazione del Corpo, attraverso la valorizzazione delle risorse umane e l'adeguamento delle professionalità a nuovi modelli organizzativi.

Per il perseguimento di tali obiettivi, per gli aspetti concernenti l'ordinamento del personale, è stata prevista una strutturazione dei ruoli, delle qualifiche e degli scatti retributivi sostanzialmente parallela a quella delle Forze dell'ordine, al fine di facilitare un processo di allineamento retributivo, da sempre richiesto dalle Organizzazioni Sindacali da conseguire successivamente attraverso i meccanismi della contrattazione collettiva.

MA COSA *AVVIENE NELLE* SEDI?

In merito si registrano due documenti che possono aver generato confusione:

- Nota Capo del Corpo 04/11/2011
- Interpello 16/2014

Art. 9. L. 300/70 Statuto dei Lavoratori

Tutela della salute e dell'integrità fisica.

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 la loro integrità fisica.

I nodi irrisolti sulla figura del RLS e l'erronea interpretazione della locuzione «rappresentanze sindacali» contenuta nel T.U. D. Lgs. 81/2008 e smi

Mod. 3 PC

Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
Ufficio del Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco

Dipartimento dei Vigili del Fuoco del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile
STAFFCNVVF
REGISTRO UFFICIALE - USCITA
Prot. n. 0013286 del 03/11/2011

AI DIRETTORI CENTRALI
AI DIRETTORI REGIONALI ED INTERREGIONALI
AI COMANDANTI PROVINCIALI
e, p.c. UFFICIO I DI GABINETTO
LORO SEDI

- 4 NOV 2011

OGGETTO: Modalità di designazione o di elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

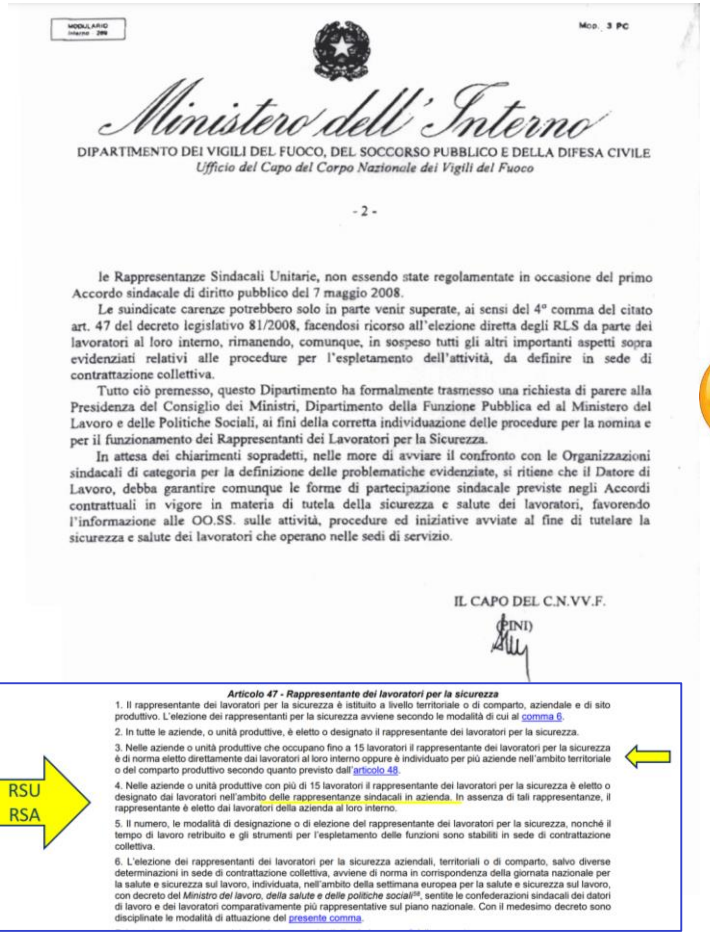
Pervengono a questo Ufficio numerose richieste di chiarimento circa la corretta procedura per l'individuazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nelle sedi del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Infatti, a seguito del passaggio del rapporto di impiego del personale del Corpo Nazionale VV.F. nel regime di diritto pubblico, *ex lege* 30 settembre 2004, n. 252, non sono state, ad oggi, disciplinate le modalità di espressione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) ai sensi dell'art. 35 del Decreto Legislativo 13 ottobre 2005, n. 217 - all'interno delle quali venivano, tradizionalmente, individuate le figure *degli RLS - motivo per il quale si è determinata* l'impossibilità di nominare tali Rappresentanti.

L'attuale quadro normativo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prevede, all'art. 47, comma 4, del D.Lgs. 81/08, che i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza vengano eletti o designati dai lavoratori stessi nell'ambito delle Rappresentanze sindacali ovvero, in assenza, direttamente dai lavoratori al loro interno, demandando, nel successivo 5° comma, alla contrattazione collettiva nazionale la disciplina delle modalità di designazione o di elezione, di individuazione del numero, del tempo di lavoro e degli strumenti necessari per l'espletamento delle funzioni dei R.L.S. in questione.

Il seguente comma 6 precisa poi che l'elezione degli R.L.S., ferme restando le diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, dovrebbe di norma avvenire in corrispondenza della Giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata con apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Ad oggi, le disposizioni di cui agli enunciati commi 5 e 6 del D. Lgs. 81/08 non hanno trovato attuazione visto che non è stato avviato il procedimento di negoziazione collettiva, né sono operanti



Mod. 3 PC

Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
Ufficio del Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco

- 2 -

le Rappresentanze Sindacali Unitarie, non essendo state regolamentate in occasione del primo Accordo sindacale di diritto pubblico del 7 maggio 2008.

Le suindicate carenze potrebbero solo in parte venir superate, ai sensi del 4° comma del citato art. 47 del decreto legislativo 81/2008, facendosi ricorso all'elezione diretta degli RLS da parte dei lavoratori al loro interno, rimanendo, comunque, in sospeso tutti gli altri importanti aspetti sopra evidenziati relativi alle procedure per l'espletamento dell'attività, da definire in sede di contrattazione collettiva.

Tutto ciò premesso, questo Dipartimento ha formalmente trasmesso una richiesta di parere alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai fini della corretta individuazione delle procedure per la nomina e per il funzionamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

In attesa dei chiarimenti sopradetti, nelle more di avviare il confronto con le Organizzazioni sindacali di categoria per la definizione delle problematiche evidenziate, si ritiene che il Datore di Lavoro, debba garantire comunque le forme di partecipazione sindacale previste negli Accordi contrattuali in vigore in materia di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, favorendo l'informazione alle OO.SS. sulle attività, procedure ed iniziative avviate al fine di tutelare la sicurezza e salute dei lavoratori che operano nelle sedi di servizio.

IL CAPO DEL C.N.VV.F.
(GINI)

RSU
RSA

Articolo 47 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al comma 6.

2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48.

4. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

6. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del *Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali*[28], sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.

I nodi irrisolti sulla figura del RLS e l'erronea interpretazione della locuzione «rappresentanze sindacali» contenuta nel T.U. D. Lgs. 81/2008 e smi

Commissione per gli Interpelli
(ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81)

INTERPELLO N. 16/2014

Alla Unione Sindacale di Base Vigili del Fuoco

Prot. *Ministero del Lavoro delle Politiche Sociali*
Partenza - Roma, 06/10/2014
Prot. 37 / 0016608 / MA007.A001

Oggetto: art. 12, D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni – *risposta al quesito relativo alla nomina, revoca e durata in carica dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.*

Con due distinte richieste – trattate unitariamente per la connessione tra le materie oggetto di interpello – l'Unione Sindacale di Base (USB) dei Vigili del Fuoco ha esposto che:

- in seguito al *"passaggio del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco al regime di diritto pubblico"* si sarebbe prodotto un *vulnus* alle prerogative sindacali in materia di salute e sicurezza in quanto, secondo la richiedente, in ragione della sopravvenuta impossibilità di operare delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, *"il Dipartimento dei Vigili del Fuoco non ritiene più validi gli RLS nominati all'interno delle RSU"*;
- l'Amministrazione non *"riconoscerebbe"* i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) successivamente nominati – ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2008 – non sottoponendoli, tra l'altro, alla prescritta formazione;
- sempre l'Amministrazione considererebbe decaduti i RLS una volta trascorsi tre anni dalla loro nomina.

Tanto premesso, la richiedente chiede di conoscere l'orientamento della Commissione al riguardo e, in particolare, di sapere se *"la nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è soggetta a scadenza o rinnovo e, in caso positivo, dopo quanto tempo vanno rinominati"*.

Tutto ciò premesso la Commissione fornisce le seguenti indicazioni.

In via preliminare, questa Commissione ritiene opportuno puntualizzare che la risposta viene resa sui soli aspetti di ordine generale della domanda, relativi alla vigente disciplina che

1

Commissione per gli Interpelli
(ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81)

INTERPELLO N. 16/2014

regolamenta le prerogative dei RLS, senza alcuna volontà di entrare nel merito delle situazioni prospettate dalla richiedente.

Tanto premesso, le questioni poste devono essere esaminate alla luce delle norme di legge che regolano le modalità di istituzione del RLS e di funzionamento delle relative prerogative.

Tale normativa, in attuazione del criterio fissato nella legge delega (art. 1, lett. g), Legge n. 123 del 2007), è volta ad assicurare la presenza del RLS in ogni luogo di lavoro in base a principi inderogabili di legge e per mezzo di un ampio rinvio alla regolamentazione contrattuale quanto alle modalità di elezione o designazione del RLS e alle prerogative del medesimo. Infatti, l'art. 47, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 dispone che *"il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo"* e il successivo comma 5 affida alla *"contrattazione collettiva"* il compito di determinare il numero, le modalità di designazione o di elezione dei RLS.

Con specifico riferimento alle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, il comma 4 dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 specifica che il RLS: *"[...] è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno"*.

La regolamentazione della figura del RLS da parte dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 è completata:

- dal comma 6, che prevede un decreto ministeriale, ad oggi non emanato, che individui la giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro nella quale, salvo diverse previsioni di contratto collettivo, vanno eletti i RLS aziendali, territoriali o di comparto;
- dal comma 7 che individua il numero minimo – inderogabile da parte contrattuale – dei RLS tenendo conto delle dimensioni delle aziende o unità produttive;
- dal comma 8 il quale dispone che in caso di mancata effettuazione delle elezioni di cui ai commi 3 e 4, *"le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*.

Quanto alle attribuzioni dei RLS (anche se territoriali o di sito produttivo), esse sono specificamente individuate all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008.

Dal quadro complessivo appena delineato si evince, con riferimento al contesto di cui alla richiesta (azienda con più di 15 lavoratori), che le modalità di elezione o designazione del RLS

2

Commissione per gli Interpelli
(ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81)

INTERPELLO N. 16/2014

dovranno essere oggetto di regolamentazione dalla contrattazione collettiva di riferimento per l'azienda. Ove tale contrattazione non sia ancora esistente e la precedente abbia superato i propri termini di efficacia è opinione di questa Commissione che continui ad operare la precedente disciplina contrattuale in regime di ultrattività. Ciò per evitare che, per ritardi nella contrattazione (che potrebbero anche, ad esempio, essere strumentali ad opera di qualcuna delle parti), i lavoratori risultino privi della loro rappresentanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro; presenza, si ripete, che il D.Lgs. n. 81/2008 prevede espressamente.

Di conseguenza, i RLS il cui "mandato" sia scaduto, perché riferito ad una contrattazione collettiva a sua volta scaduta, potranno continuare a svolgere legittimamente le proprie funzioni di rappresentanza, con conseguente applicazione nei loro riguardi delle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori (Titolo I, Capo III, Sezione VII). Ciò, beninteso, fino a quando non intervenga la successiva regolamentazione contrattuale e, quindi, in base ad essa si proceda a una nuova elezione o designazione di RLS.

Ove, come nel caso di specie (da considerarsi peculiare in quanto consistente in una situazione – di particolare complessità – di passaggio da una regolamentazione complessiva di matrice privata a una di tipo pubblico), manchino le Rappresentanze sindacali aziendali, i lavoratori potranno direttamente eleggere i RLS in azienda. Ai RLS eletti all'esito della scelta direttamente operata da parte dei lavoratori si applicherà la normativa di legge (Titolo I, Capo III, Sezione VII del D.Lgs. n. 81/2008) ed essi svolgeranno le proprie funzioni fino a quando non intervenga la contrattazione aziendale e quindi, in base ad essa, si proceda a una nuova elezione o designazione dei RLS.

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE
(Ing. Giuseppe PIEGARI)
Giuseppe Piegari

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

RSU
RSA

SEZIONE VII - CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

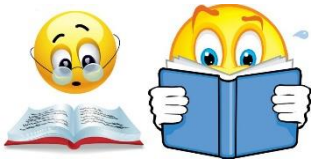
Articolo 47 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al comma 6.

2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48.

4. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.



5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

6. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del *Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali*[58], sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.

7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente:
   a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
   b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
   c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

8. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Compiti e funzioni del RLS

Le attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, sono state stabilite dall'art. 50 D.Lgs. 81/2008 che garantisce al RLS:

- l'**accesso ai luoghi di lavoro** in cui si svolgono le lavorazioni;
- la **consultazione preventiva** e tempestiva in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- la consultazione sulla **designazione degli addetti** al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- la consultazione in merito all'**organizzazione della formazione** (art. 37) e sulla designazione del RSPP, degli ASSPP e degli addetti in materia di lotta antincendio, primo soccorso, evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- la **ricezione delle informazioni e dei documenti** aziendali inerenti la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e le miscele pericolose, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- la ricezione delle informazioni provenienti dai **servizi di vigilanza**;
- la ricezione di una **formazione adeguata** (non deve essere inferiore a quella prevista all'art. 37 D.Lgs. 81/2008);
- la promozione, l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle **misure di prevenzione** idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- la formulazione di osservazioni in occasione di **visite e verifiche** effettuate dalle autorità competenti, dalle quali deve essere di norma sentito;
- la partecipazione alla **riunione periodica** (art. 35);
- la facoltà di effettuare **proposte** in merito all'attività di prevenzione;
- la funzione di **avvertire il responsabile dell'azienda** dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- la possibilità di **fare ricorso alle autorità competenti** qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Quest'ultima facoltà è particolarmente significativa.

Le **autorità competenti** sono certamente l'Azienda Sanitaria Locale e la Direzione provinciale del lavoro, ma la formula sembra ricomprendere anche l'Autorità Giudiziaria.

ACCESSO E VERIFICA

CONSULTAZIONE

RICEZIOE DOCUMENTAZIONE

PROMOZIONE E PROPOSTA

PARTECIPA

POTERE/DOVERE DI SEGNALAZIONE INTERNA E ESTERNA

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

A quale documentazione ha accesso il RLS?

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve inoltre avere accesso, per l'espletamento della sua funzione, alla documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.

In proposito, il **D.Lgs. 81/2008**, attuando il disposto della L. 123/2007, ha specificato (riformulando il testo dell'art. 19, comma 5, D.Lgs. 626/1994) che il datore di lavoro debba consegnare al RLS, su richiesta di questi, copia del documento di valutazione dei rischi previsto all'art. 28 (cd. **DVR**) e, ove il datore di lavoro sia anche committente, copia del documento unico di valutazione dei rischi (cd. **DUVRI**) e che lo stesso abbia accesso ~~al **registro infortuni** n~~el quale vengono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno.

Quali sono le responsabilità e le sanzioni a carico del RLS?

La natura consultiva o propositiva dei compiti assegnati ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza non comporta responsabilità nelle decisioni che verranno poi prese dal datore di lavoro, tant'è che a carico degli RLS non sono previste sanzioni amministrative o penali.

Tuttavia, ciò non significa che il RLS nello svolgimento dei suoi compiti sia totalmente immune da conseguenze, anche penali: innanzi tutto egli è **penalmente responsabile** quando, nell'ambito delle sue funzioni, induca intenzionalmente in errore il datore di lavoro, ad esempio, nell'ipotesi di valutazione dei rischi volutamente errata (dolo), ovvero colposamente cagioni un infortunio, purché vi sia, in tal caso, un nesso di causalità tra le lesioni subite ed il comportamento colposo del RLS.

Un altro caso in cui il RLS può incorrere in sanzioni penali è quello inerente la violazione del divieto contenuto all'art. 50, comma 6, del D.Lgs. 81/2008, secondo cui **i RLS sono tenuti al rispetto del segreto industriale** in ordine alle informazioni contenute nei documenti di valutazione dei rischi ed ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

D. Lgs. 81/2008 e smi - Art. 2- Definizioni
Il datore di lavoro

DL

DL nella PA

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;

Caratterizzazione: potere decisionale e di spesa

Altre definizioni e figure utili da tenere a mente

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;

DECRETO 21 agosto 2019, n. 127
Regolamento

Individuazione del datore di lavoro

Art. 2

Individuazione del datore di lavoro

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 81 del 2008, nel rispetto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato e dei peculiari assetti organizzativi e ordinamentali vigenti, le funzioni di datore di lavoro sono assolte anche dal dirigente al quale spettano i poteri di gestione dell'ufficio, ivi inclusi quelli di organizzazione del lavoro e di autonoma valutazione del rischio, ovvero dal funzionario non avente qualifica dirigenziale preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, anche ai fini dell'organizzazione del lavoro e della valutazione del rischio, ancorche' non siano dotati di autonomi poteri di spesa. La responsabilita' del predetto datore di lavoro e' limitata agli effettivi poteri di gestione posseduti. Restano ferme le responsabilita' dei dirigenti o funzionari che, per effetto delle disposizioni previste dagli ordinamenti di appartenenza, hanno l'obbligo di provvedere all'adozione di misure di prevenzione e di interventi strutturali e di manutenzione, per i quali sono necessari autonomi poteri decisionali e di spesa. Le funzioni, che possono essere delegate dal medesimo datore di lavoro, di cui all'articolo 18 del decreto legislativo n. 81 del 2008, sono demandate a dirigenti ovvero a funzionari non aventi qualifica dirigenziale, questi ultimi nei soli casi in cui siano preposti a uffici aventi autonomia gestionale, ancorche' non siano dotati di autonomi poteri di spesa, ferme restando le responsabilita' agli stessi attribuite nell'ambito delle rispettive competenze.

2. La responsabilita' della salute e sicurezza del personale compete anche ai dirigenti di uffici centrali o periferici che sono responsabili delle determinazioni per la pianificazione e gestione finanziaria delle risorse di bilancio, ovvero dell'assegnazione, sulla base delle richieste pervenute, delle medesime risorse agli uffici di cui all'articolo 1.

3. I datori di lavoro sono individuati con uno o piu' decreti del Ministro dell'interno da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

RESP. VIGILANZA E SEGNALAZONE

RESP. DI SPESA

DELEGA

RESP. DI PREVISIONE

Entrata in vigore del provvedimento: 14/11/2019

Scompare l'elemento identificativo principale per tramite del potere decisionale e di spesa

Riconduce la responsabilità agli effettivi poteri di intervento e impedimento
PREVEDENDO DIVERSI AMBITI

Il datore di lavoro: principali obblighi e responsabilità

Tre macro categorie di doveri:

- un dovere di prevenzione tecnica ed organizzativa, che gli impone di predisporre un sistema globale di previsione e di gestione delle misure prevenzionali all'interno dell'azienda e di fornire al lavoratore macchine e strumenti di lavoro privi di pericolo, alla luce della migliore ricerca tecnologica
- un dovere di prevenzione informativa e formativa, consistente nell'obbligo di rendere edotti i lavoratori dei rischi che possono scaturire dalle pratiche e procedure di lavoro e dei pericoli dall'uso scorretto delle macchine o degli strumenti di lavoro pretendendo, al contempo, che i lavoratori medesimi siano consapevoli del dovere, tanto nei propri confronti quanto nei confronti della collettività, di rispettare le norme prevenzionali
- un dovere di controllare e vigilare, in maniera assidua ed ininterrotta (non necessariamente direttamente), che le norme prevenzionali vengano scrupolosamente osservate, dovendo proteggere il lavoratore persino da sé stesso e anche contro la sua stessa volontà.
  - Deve, perciò vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi in capo a preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti, installatori, Medico Competente, fermo restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati, qualora la mancata attuazione degli obblighi a loro imputati, sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti

L'autoregolamentazione

La norma lascia al datore di lavoro la libertà di scegliere la metodologia da adottare per la propria valutazione, in particolare:

1. determinare le condizioni di sicurezza nella propria attività
2. redigere un documento di valutazione dei rischi presenti sul luogo di lavoro
3. coinvolgere i lavoratori nel processo valutativo, informarli e formarli
4. individuare le misure di prevenzione e di protezione
5. assicurare una adeguata sorveglianza medica dove è necessario
6. Stabilire i tempi di realizzazione delle misure stesse

I principali altri obblighi - non delegabili - del datore di lavoro sono:

Il DL non può delegare le seguenti attività (art.17)

- Valutare tutti i rischi ed elaborare il Documento di Valutazione dei Rischi - DVR
- Designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi

Articolo 16 - Delega di funzioni

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:
   - *a)* che essa risulti da atto scritto recante data certa;
   - *b)* che il delegato possegga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
   - *c)* che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
   - *d)* che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.
   - *e)* che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. *L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.*

3-bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

I principali altri obblighi - delegabili - del datore di lavoro sono:

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*;

LEGENDA

In corsivo sono evidenziate le modifiche e le integrazioni apportate dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106. Le parti del testo colorato in rosa scuro indicano le disposizioni sanzionate con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda; quelle in marrone chiaro le disposizioni sanzionate con la pena della sola ammenda; quelle in giallo le disposizioni punite con sanzione pecuniaria amministrativa. Per non appesantire il testo degli allegati si è preferito colorare le sole disposizioni sanzionate penalmente, quando le rimanenti, dello stesso allegato, sono sanzionate amministrativamente.

I principali altri obblighi - delegabili - del datore di lavoro sono:

p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, *anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5,* e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. *Il documento è consultato esclusivamente in azienda*;

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[24];

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 dodici mesi dall'adozione del decreto di cui all'articolo 8, comma 4.*[25]

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.

LEGENDA

In corsivo sono evidenziate le modifiche e le integrazioni apportate dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106.
Le parti del testo colorato in rosa scuro indicano le disposizioni sanzionate con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda; quelle in marrone chiaro le disposizioni sanzionate con la pena della sola ammenda; quelle in giallo le disposizioni punite con sanzione pecuniaria amministrativa. Per non appesantire il testo degli allegati si è preferito colorare le sole disposizioni sanzionate penalmente, quando le rimanenti, dello stesso allegato, sono sanzionate amministrativamente.

Comunicazioni e segnalazioni

Art. 4.

Comunicazioni e segnalazioni

1. Le segnalazioni formali e la trasmissione di documenti concernenti la tutela della sicurezza e della salute del personale della Polizia di Stato e del Corpo nazionale, comprese quelle relative agli infortuni sul lavoro, alle malattie professionali e ai nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, rimesse dal decreto legislativo n. 81 del 2008 al datore di lavoro e al medico competente, si intendono compiute mediante le segnalazioni e le trasmissioni agli uffici di vigilanza di cui all'articolo 6 del presente decreto.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 12-*bis* del decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, convertito dalla legge 23 aprile 2009, n. 38, e dall'articolo l, comma 3, punto 22), del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali del personale della Polizia di Stato e del Corpo nazionale sono trasmessi, a fini statistici e in forma aggregata e anonima, all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro attraverso il sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, secondo le modalità e con la cadenza periodica previste dal decreto interministeriale di cui all'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo n. 81 del 2008.

3. Restano ferme, con riferimento al personale dell'Amministrazione civile dell'interno, le segnalazioni formali e la trasmissione di documenti alle amministrazioni interessate nei casi e con le modalità previsti in via ordinaria dal decreto legislativo n. 81 del 2008. Le medesime segnalazioni e trasmissioni sono comunque inoltrate agli uffici di vigilanza di cui all'articolo 6.

Dirigenti e preposti:

Individuazione dei dirigenti e preposti

1. Per le finalita' previste dalle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettere d) ed e), del decreto legislativo n. 81 del 2008, negli ambienti di lavoro del Ministero dell'interno, si intende per:

a) «dirigente»: il soggetto responsabile di unita' organizzativa che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attivita' lavorativa e vigilando su di essa;

b) «preposto»: il soggetto che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attivita' lavorativa del personale dipendente, anche temporanea, e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione ed esercitando un funzionale potere di iniziativa, individuato sulla base dell'organizzazione dell'ufficio.

L'attività di vigilanza

Art. 6.

Attività di vigilanza

1. La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è demandata, ai sensi dell'articolo 13 del decreto legislativo n. 81 del 2008:

a) all'ufficio di vigilanza presso l'Ufficio centrale ispettivo del Dipartimento della pubblica sicurezza, per gli uffici centrali e periferici della Polizia di Stato e per le strutture centrali e periferiche del Ministero dell'interno individuate nei decreti interministeriali di cui all'articolo 13, comma 3, del decreto legislativo n. 81 del 2008, con esclusione dei luoghi di lavoro su cui ha competenza l'ufficio di vigilanza di cui alla lettera *b)* del presente comma;

b) all'ufficio di vigilanza presso l'Ufficio centrale ispettivo del Dipartimento dei vigili del fuoco, per le aree individuate con decreto interministeriale adottato ai sensi dell'articolo 13, comma 3, del decreto legislativo n. 81 del 2008, direttamente o avvalendosi di personale del Corpo nazionale appositamente incaricato. Tale personale non può svolgere attività di vigilanza nelle strutture ove presta servizio o dove svolge il ruolo di medico competente.

Attribuzioni degli uffici di vigilanza

Art. 7

Attribuzioni degli uffici di vigilanza

1. Agli uffici di cui all'articolo 6 sono attribuite, in via esclusiva, le funzioni di vigilanza previste dall'articolo 13, commi 1-bis e 3, del decreto legislativo n. 81 del 2008. In particolare gli uffici di vigilanza, oltre a quanto previsto dall'articolo 4 del presente decreto:

a) svolgono attivita' di vigilanza presso le rispettive strutture del Ministero dell'interno e presso quelle di cui all'articolo 13, comma 3, del decreto legislativo n. 81 del 2008 finalizzate al controllo dell'osservanza della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

b) effettuano rilievi tecnici e ambientali per attivita' istruttorie delle autorizzazioni in deroga per i locali destinati a luoghi di lavoro; sui cantieri temporanei e mobili ubicati nelle aree riservate; per la sicurezza di impianti, per i rischi fisici, chimici e biologici;

c) ricevono, dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, le segnalazioni relative alle inosservanze in materia di prevenzione degli infortuni e tutela della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

d) svolgono attivita' statistico epidemiologica per i profili di specifica competenza;

e) sentono, ove possibile, in occasione di visite o verifiche, le osservazioni formulate dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

2. I ricorsi avverso i giudizi del medico competente sono esaminati e decisi da due commissioni mediche composte di tre membri, in possesso dei requisiti o titoli professionali di cui all'articolo 38 del decreto legislativo n. 81 del 2008, individuate con provvedimento, rispettivamente, del Capo del Dipartimento della pubblica sicurezza per il personale in servizio nelle strutture di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), e del Capo del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile per il personale in servizio nelle strutture di cui alla lettera b) dello stesso articolo 1, comma 2. Ai componenti di tali commissioni non e' corrisposto alcun gettone di presenza, indennita' o emolumento comunque denominato.

3. Qualora sia necessario effettuare rilievi, misurazioni, indagini analitiche e verifiche tecniche per accertare compiutamente le condizioni di salubrita' e di sicurezza degli ambienti di lavoro ovvero per decidere i ricorsi avverso i giudizi del medico competente, le strutture di cui ai commi 1 e 2, ove non dispongano delle risorse occorrenti, possono avvalersi, secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti, sulla base di idonea motivazione, di personale tecnico esterno all'Amministrazione.

DECRETO 21 agosto 2019, n. 127
Regolamento

Servizio di prevenzione e protezione

Art. 5.

Servizio di prevenzione e protezione

Creare PDF da

1. Il datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze di riservatezza e segretezza, istituisce e organizza il servizio di prevenzione e protezione, avvalendosi in via esclusiva di personale dell'Amministrazione in possesso dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del decreto legislativo n. 81 del 2008, in servizio presso le articolazioni di cui all'articolo 1, comma 2, lettere *a)* e *b)*, secondo il rispettivo ambito istituzionale di competenza.

2. Gli addetti e il responsabile del servizio di cui al comma 1, devono disporre di mezzi e di tempi adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati. Qualora, per valutare compiutamente le condizioni di salubrità e di sicurezza degli ambienti di lavoro, sia necessario effettuare rilievi, misurazioni, indagini analitiche e verifiche tecniche, il datore di lavoro, ove non disponga delle risorse occorrenti, si può avvalere, ai sensi delle disposizioni vigenti e sulla base di idonea motivazione, per integrare l'azione di prevenzione e protezione del servizio di cui al comma 1, di personale tecnico esterno all'Amministrazione.

D. Lgs. 81/2008 e smi

IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE - SPP

- l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali
- Il SSP si compone
  - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), che è la persona in possesso di capacità e di requisiti professionali di cui all'art. 32 designata dal datore di lavoro (insieme alla valutazione dei rischi, la nomina del RSPP è un obbligo non delegabile)
  - degli Addetti al Servizio

il principio di autoregolamentazione, non prevede un modello standard di SPP

- prevede che - sia il possesso di capacità e requisiti professionali delle persone (responsabile e addetti) sia il numero degli stessi - debbano essere valutati in ragione delle caratteristiche dell'azienda
- la norma dispone che il servizio abbia una disponibilità di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti assegnati

NB:Con particolare riferimento alla "adeguatezza" dei mezzi assegnati, secondo la risposta all'interpello 22/2014, la scelta di assegnare un budget al SPP è rimessa alla discrezionalità datoriale, tenuto conto della finalità che è quella che il servizio disponga di "*tutto quanto necessario*" allo svolgimento dei suoi compiti istituzionali, in ragione della complessità aziendale e dei rischi presenti Interpello presentato alla Commissione Interpelli, prevista dall'articolo 12 comma 2 del D.Lgs. 81/2008

IL LUOGO DI INCONTRO: la riunione periodica

incontro periodico e programmato tra i soggetti che si occupano della sicurezza in azienda. Sono necessariamente presenti:

- il Datore di Lavoro
- il Medico Competente (se nominato)
- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione RSPP
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza RLS

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, la riunione periodica deve essere indetta obbligatoriamente con cadenza almeno annual

- l'obbligo è posto in capo al datore di lavoro, il quale lo assolve *"direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi"*

deve altresì aver luogo quando si determinino "significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori"

È facoltà del rappresentante dei lavoratori di richiedere la riunione e, precisamente, nelle "ipotesi di cui al presente articolo, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori ***è facoltà*** *del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* ***chiedere la convocazione*** *di un'apposita riunione*

I MEZZI E GLI STRUMENTI: le misure generali di tutela

CAPO III - GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

SEZIONE I - MISURE DI TUTELA E OBBLIGHI

Articolo 15 - Misure generali di tutela

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:
   - *a)* la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
   - *b)* la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
   - *c)* l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
   - *d)* il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
   - *e)* la riduzione dei rischi alla fonte;
   - *f)* la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
   - *g)* la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
   - *h)* l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
   - *i)* la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
   - *l)* il controllo sanitario dei lavoratori;
   - *m)* l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
   - *n)* L'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
   - *o)* l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
   - *p)* l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
   - *q)* l'istruzioni adeguate ai lavoratori;
   - *r)* la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
   - *s)* la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
   - *t)* la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
   - *u)* le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
   - *v)* l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
   - *z)* la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

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

Le azioni:
l'approccio metodologico dell'attuale sistema normativo

Individuare e valutare i rischi: presupposto oggettivo

Identificare gli esposti: presupposto soggettivo

Adottare le soluzioni per eliminare o ridurre i rischi (PREVENZIONE)
- Tecniche
- Organizzative
- Procedurali
- Comportamentali

Proteggere i lavoratori (PROTEZIONE)

Informare, formare e addestrare i lavoratori

Verificare su di essi l'esistenza di danni procurati dall'attività (SORV. SANITARIA)

MONITORARE E RIALLINEARE: DINAMISMO DELLA PREVENZIONE

La valutazione del rischio
è uno strumento organizzativo e decisionale!

VALUTAZIONE DEI RISCHI PARTICOLARI

Valutare differenze apprezzabili:
Stress l.c.
Gravidanza
Genere
Età
Provenienza
Tipologia contrattuale

Il perno del sistema di SSL: la valutazione dei rischi

D. LGS. 81/2008 E SMI

Art. 28 Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei miscele chimiche 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, 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 e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'articolo 89, comma 1, lettera a), del presente decreto, interessati da attività di scavo.2

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 fare 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, 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;
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.

Seguono commi 3, 3 bis, 3 ter

TUTTI I RICHI

RISCHI SPECIFICI

RISCHI PARTICOLARI
Valutare differenze apprezzabili:
Stress
Gravidanza
Genere
Età
Provenienza
Tipologia contrattuale

DVR
V. ART. 17 D. LGS. 81/2008 E SMI

n.b. RISCHIO BIOLOGICO
ES. COVID SARS 2 E
CONTENIMENTO CONTAGI

PROTOCOLLI
REGOLAMENTI
CIRCOLARI E DIRETTIVE MINISTERIALI

Il perno del sistema di SSL: la valutazione dei rischi

Art. 28 Oggetto della valutazione dei rischi
...
c1. lett a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa.

La specifica valutazione per il rischio da agenti biologici (COVID-19) è prevista dal titolo X. Una valutazione del rischio specifico per COVID-19 è obbligatoria per tutte le fattispecie in cui il rischio legato all'attività sia diverso da quello della popolazione generale (vedi anche Direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020).

Nell'ambiente di lavoro, il lavoratore è tenuto ad esempio a contatto con fornitori/clienti, a viaggi di lavoro, a interazione con soggetti potenzialmente infetti ecc.

Tali interazioni nell'ambiente di lavoro modificano potenzialmente il livello di rischio COVID-19 nel luogo di lavoro.

Si applica quindi il titolo X sugli agenti biologici e i disposti generali del titolo I del D.Lgs. 81/08.

L'EU OSHA ha precisato nel Documento COVID-19 EU-OSHA guidance for the workplace, che Le misure contro il COVID-9 dovrebbero essere incluse nella valutazione del rischio sul luogo di lavoro che copre tutti i rischi, compresi quelli causati da agenti biologici, come stabilito dalla legislazione nazionale e dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'OSHA US nel Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19, ha strutturato una stima del rischio a livelli per diversi tipi di attività, come simile già inserita nel DOC dalla Rev. 5.0.

In allegato tutti i Modelli di Documento Valutazione dei Rischi biologico (Coronavirus), valido per tutte le Aziende non sospese (con esclusione di quelle sanitarie), in accordo con il:

- Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 06.04.2021 che integra il Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020, già modificato dal Protocollo del 24.04.2020.
- Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID - 19 nel settore del trasporto e della logistica;
- Protocollo condiviso di regolamentazione per il contenimento della diffusione del COVID - 19 cantieri edili;
- Protocollo per prevenzione e sicurezza dei lavoratori settore rifiuti;
- Protocollo sicurezza Covid dipendenti PA.
- Linee guida/ Protocolli regionali di cui al Decreto-Legge 16 maggio 2020 n. 33

Importante

Si fa presente che con Direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020 (GU L 279/54 del 31.10.2019), la:

- **Sindrome respiratoria acuta grave da coronavirus 2 (SARS-CoV-2)**

è inserita nell'elenco degli Agenti biologi (Virus) della direttiva 2000/54/CE Direttiva generale agenti biologici lavoro, che è recepita nel D.Lgs. 81/08.

Direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020

Con la Direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020 la "Sindrome respiratoria acuta grave da coronavirus 2 (SARS-CoV-2)" è inserita nell'allegato III della direttiva 2000/54/CE (direttiva agenti biologici, nella tabella relativa ai VIRUS (Ordine «Nidovirales», Famiglia «Coronaviridae», Genere «Betacoronavirus») è inserita la seguente voce tra «Sindrome respiratoria acuta grave da coronavirus (virus SARS)» e «Sindrome respiratoria medio-orientale da coronavirus (virus MERS)»

La Direttiva (UE) 2020/739 attuata dalla Legge 18 dicembre 2020 n. 176 (GU n.319 del 24.12.2020 - SO n. 43) che ha modificato il D.Lgs. 81/2008 allegato XLVI del Titolo X, ha come conseguenza diretta, anche in relazione ai considerando della Direttiva, l'obbligo per tutte le attività sanitarie e non, della Valutazione Rischio agente biologico SARS-CoV-2.

Sindrome respiratoria acuta grave da coronavirus 2 (SARS-CoV-2) Gruppo III

Dai "Considerando" della Direttiva (UE) 2019/1833, che tra l'altro, prevede un recepimento breve da parte degli Stati membri.

Infatti la Direttiva è stata attuata inizialmente con il Decreto legge 07 ottobre 2020 n. 125, abrogato conseguentemente dalla Legge 18 dicembre 2020 n. 176 (GU n.319 del 24.1).

- La direttiva 2000/54/CE stabilisce norme per la protezione dei lavoratori contro i ris VR Rischio biologic possono derivare per la loro sicurezza e salute dall'esposizione agli agenti biologici durante il lavoro;
- Il SARS-CoV-2 può causare gravi malattie umane nella popolazione infetta, presentando un serio rischio in particolare per i lavoratori anziani e quelli con una patologia soggiacente o una malattia cronica.
- ecc

Implica che tutte le attività sanitarie e non debbano effettuare la Valutazione dei rischi da agenti biologici (SARS-CoV-2)

Box Rev. 26.0

Il DVR: documento di valutazione dei rischi

- Effettuata la valutazione globale di "*tutti i rischi*", al datore di lavoro è richiesto di documentarla (valutazione globale e documentata, dice la norma) in un documento

Il documento contenente la valutazione dei rischi è il DVR (documento di valutazione dei rischi) caratterizzato dalla c.d. PERSONALIZZAZIONE

- ORGANIGRAMMA DELLA PREVENZIONE: nel DVR va indicata non solo la definizione operativa dei compiti per dare attuazione alle misure di prevenzione e protezione ma anche la "*personalizzazione*" - appunto - di tali procedure in capo ai soggetti (intesi con nome e cognome) individuati in base all'organizzazione aziendale

- INDIVIDUAZIONE DEGLI ESPOSTI: nel DVR vanno individuati i lavoratori che svolgono mansioni che li espongono a rischi specifici, e che richiedono riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento ovvero va effettuata la valutazione collegandola e riferendola ad alcune specifiche categorie di lavoratori (es. la valutazione di genere).

DEVE CONTENERE

- la pianta di tutto il sito produttivo, edifici e terreni circostanti, con recinzioni portoni ecc, completa di tutti gli eventuali impianti sovrastanti o sotto il suolo. In questa pianto si dovrebbe disegnare la posizione delle macchine, degli impianti le destinazioni d'uso dei locali. (lay-out)
- la descrizione di tutte le fasi di lavoro preferibilmente con schema a blocchi o analogo
- elenco di tutte le macchine e gli impianti usati in ogni fase
- elenco di tutte le sostanze pericolose presenti nel ciclo: materie prime, intermedi, prodotti finali, suddivisi fase per fase
- nomi e cognomi di tutti lavoratori e equiparati completati dei rischi più significativi, sarà l'elenco degli esposti. Ad ogni nome e cognome sarà possibile associare i rischi principali
- le misure di prevenzione predisposte per gestire la sicurezza di tutti i lavoratori esposti ai rischi di lesioni acute (infortunio) o croniche (malattie correlate al lavoro) prodotti dai cicli lavorativi eseguiti nello specifico luogo i di lavoro. Tra queste misure di prevenzione è compreso il protocollo sanitario

I DVR privi di uno solo di questi elementi sono gravemente incompleti rispetto ai criteri minimi previsti dal D.Lgs. 81/2008; per tale ragione potrebbe in occasione di verifiche essere ritenuto "come non redatto" con conseguenti sanzioni a carico del datore di lavoro per omessa redazione del DVR, come previsto dall'art 55 comma 4

ELEMENTI INDISPENSABILI

- ✓ Informazioni di carattere generale dell'azienda
- ✓ Elenco delle figure del SPP
- ✓ Organigramma aziendale
- ✓ Ciclo produttivo
- ✓ Ambienti di lavoro
- ✓ Impianti
- ✓ ~~Registro Infortuni~~
- ✓ Normativa di riferimento
- ✓ Modalità di indagine e di misura utilizzati
- ✓ Criteri di valutazione del rischio adottati
- ✓ Fattori di rischio
- ✓ Misure di prevenzione e definizione delle priorità di intervento
- ✓ Controlli e monitoraggi
- ✓ Piano della formazione
- ✓ Piani di emergenza e primo soccorso

POSSIBILI ALLEGATI

- ✓ Deleghe del DL a dirigenti, preposti
- ✓ Designazioni addetti al SPP, antincendio, emergenze, pronto soccorso
- ✓ Verbale elezione RLS
- ✓ Verbali riunione periodica
- ✓ Progetti, planimetrie e disegni dei luoghi di lavoro
- ✓ Descrizioni singoli processi lavorativi
- ✓ Elenco di macchine e attrezzature con manuali d'uso e manutenzione
- ✓ Relazioni sulla VR per i diversi titoli e allegati al D. Lgs. 81/08 e s.m.i.

D. Lgs. 81/2008 e smi – art 26
Il DUVRI: documento di valutazione dei rischi da interferenze

- Qualora un'impresa esterna intervenga nell'unità produttiva di un datore di lavoro per effettuare lavori, servizi o forniture dallo stesso commissionate "*Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze*"
  - L'art. 26 del T.U. 81/2008, dunque, prescrive per il Datore di Lavoro Committente l'obbligo di elaborare il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI)
  - Questo documento, perciò, va contestualizzato all'interno di un contratto di appalto, di somministrazione o di opera

A differenza del DVR non è un documento legato all'azienda ma ad una specifica attività, all'interno della quale cooperano due o più imprese diverse

- **I DUVRI** è il documento (da redigersi per iscritto da parte del committente) con il quale sono valutati i rischi e nel quale sono indicate le misure adottate per eliminare - o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo - i rischi da interferenze fra le attività affidate ad appaltatori e lavoratori autonomi e loro eventuali subcontraenti, e le attività svolte nello stesso luogo di lavoro dal committente
- Tale documento, inoltre, attesta l'avvenuta informazione nei confronti degli operatori economici affidatari circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui gli stessi dovranno operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate
- seppur sotto la responsabilità del datore di lavoro/committente, va elaborato in coordinamento tra i diversi soggetti che prendono parte ad una attività anche non contestualmente e che definiscono quali rischi apporterà la propria singola attività all'interno dell'intero progetto, valutandone eventuali interferenze con i rischi apportati dagli altri soggetti
- Inoltre è un documento dinamico, che va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, dei servizi e delle forniture e che va condiviso, inizialmente e progressivamente, con tutti gli attori coinvolti nell'appalto
  - è razionale, che il DUVRI prenda spunto dai diversi DVR delle singole aziende, ma non tutto il DVR deve essere integrato all'interno di un DUVRI, bensì solo ed esclusivamente quelle attività che apportino rischi interferenziali all'interno del progetto specifico

Capo III
Disposizioni particolari per il Dipartimento dei vigili del fuoco e il Corpo nazionale

Capo III

DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO E IL CORPO NAZIONALE

Art. 15.

Campo di applicazione

1. Il presente capo disciplina le peculiari e specifiche modalità di applicazione delle disposizioni del decreto legislativo n. 81 del 2008, nelle aree e nelle strutture individuate dal decreto del Ministro dell'interno di concerto con il Ministro del lavoro, della previdenza sociale e della salute del 30 dicembre 2008 recante «Vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nelle aree riservate, operative e per quelle che presentano analoghe esigenze, del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco» ovvero nelle aree a disposizione del Dipartimento dei vigili del fuoco e nelle articolazioni centrali e periferiche del Corpo nazionale nonché nei riguardi del personale permanente e volontario del Corpo nazionale e del personale in servizio presso il medesimo Dipartimento, compreso quello che opera in situazioni di emergenza, tenuto conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato e delle peculiarità organizzative.

2. Le particolari esigenze connesse al servizio prestato, ovvero alle peculiarità organizzative di cui all'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2008, sono di seguito definite in relazione ai principi e alle finalità istituzionali del soccorso pubblico, della difesa civile, della protezione civile e della tutela della pubblica incolumità:

a) direzione, coordinamento, gestione e conduzione, funzionali all'espletamento dei compiti istituzionali;

b) capacità e prontezza di impiego del personale, in particolare quello operativo, e relativo addestramento;

c) particolarità costruttive e di impiego di equipaggiamenti speciali, strumenti di lavoro, dispositivi, dotazioni specifiche e mezzi operativi quali unità navali, aeromobili, mezzi di trasporto e relativo supporto logistico, mezzi di movimento terra, nonché di specifici impianti, installazioni operative o addestrative, quali castelli di manovra, camere a fumo, simulatori di incendio, laboratori di analisi e verifica strumentale, nonché le attrezzature e apparecchi individuati all'articolo 74, comma 2, lettere *b)*, *d)* e *g)*, del decreto legislativo n. 81 del 2008;

d) continuità e tempestività dei servizi finalizzati al soccorso pubblico, alla difesa civile e alla protezione civile;

e) riservatezza e sicurezza delle telecomunicazioni e del trattamento dei dati.

3. Fatto salvo il dovere di intervento, il personale del Corpo nazionale adotta le misure di tutela della salute e della sicurezza anche individuali predisposte per lo specifico impiego.

4. Compatibilmente con le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 81 del 2008, il vestiario, gli strumenti e attrezzature, gli specifici impianti, le installazioni addestrative anche speciali, le attrezzature di protezione individuale e i mezzi operativi del Corpo nazionale sono disciplinati da specifiche disposizioni, nel rispetto delle norme europee, anche sulla base di speciali capitolati d'opera, previo controllo tecnico, verifica o collaudo da parte del personale del Dipartimento dei vigili del fuoco in possesso dei requisiti professionali previsti dalla normativa vigente. Nell'ambito di tali accertamenti il Dipartimento dei vigili del fuoco può comunque avvalersi della specifica competenza degli organi tecnici di controllo, aventi compiti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

dpi

DECRETO 21 agosto 2019, n. 127
Regolamento

Capo III
Disposizioni particolari per il Dipartimento dei vigili del fuoco e il Corpo nazionale

DL e valutazione e dei rischi

Vedasi slide successiva

Cosa NON si intende Luogo di lavoro

Art. 16.

Valutazione dei rischi, luoghi di lavoro, informazione e formazione specifica

1. La valutazione dei rischi di cui al comma 1, lettera *a)*, dell'articolo 17 del decreto legislativo n. 81 del 2008 e la conseguente redazione del documento di valutazione dei rischi sono effettuate dal datore di lavoro esclusivamente per le sedi e infrastrutture di competenza.

2. La valutazione dei rischi ai fini della scelta ed individuazione del vestiario, materiali, automezzi, attrezzature e dispositivi di protezione individuale forniti al personale del Corpo nazionale è effettuata dai dirigenti delle strutture del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile che provvedono alla redazione del capitolato, all'acquisto e al collaudo del materiale stesso, salvo i casi in cui sia espressamente previsto che il datore di lavoro provveda autonomamente agli acquisti. Ai soli fini di cui al primo periodo, i dirigenti ivi menzionati assolvono le funzioni di datore di lavoro. Il datore di lavoro e il dirigente, destinatari delle forniture di cui al presente comma, verificano la completezza della documentazione tecnica e la funzionalità delle forniture medesime e individuano, anche sulla base di direttive impartite dal Dipartimento dei vigili del fuoco, il personale abilitato al loro utilizzo. Il datore di lavoro e il dirigente assicurano, altresì, al personale assegnatario delle forniture di cui al presente comma, la formazione e l'informazione relativa al loro corretto impiego.

3. Non si intendono luoghi di lavoro, le aree in cui il personale del Corpo nazionale interviene per la tutela della pubblica incolumità, dei beni e dell'ambiente, compresi i campi base, le installazioni e gli impianti messi in opera per la gestione di situazioni di emergenza o di calamità. In tali aree gli obblighi di cui al comma 1, lettera *a)*, dell'articolo 17 del decreto legislativo n. 81 del 2008 si intendono adempiuti adottando uno o più dei seguenti strumenti appositamente predisposti: corsi base di qualificazione e di specializzazione, attività di istruzione e addestrative di aggiornamento, verifica e mantenimento delle qualificazioni professionali acquisite, disposizioni interne, manuali addestrativi e libretti di uso e manutenzione e note informative redatte dalle ditte fornitrici. Nelle circostanze indicate nel periodo precedente, il personale interviene sulla base della preparazione tecnica e professionale posseduta e adotta le tecniche e le procedure ritenute più idonee e applicabili in relazione all'evento, contemperando la valutazione della diretta e personale esposizione al pericolo con l'esigenza di assicurare la protezione propria e di quanti sono presenti sullo scenario, in relazione all'urgenza e alla gravità dell'attività da espletare.

4. Non si intendono, altresì, luoghi di lavoro le aree in cui si effettuano attività di addestramento, esercitazioni operative o manifestazioni a cui il personale partecipa anche al di fuori delle sedi e infrastrutture di pertinenza del Corpo nazionale. Nelle circostanze previste nel periodo precedente le operazioni sono svolte a seguito di specifica pianificazione da effettuare con le modalità di cui al comma 3.

I requisiti dei luoghi di lavoro sono trattati nel D.Lgs. 81/2008 al Tittolo II (Artt. da 62 a 68), e per il microclima al Titolo VIII Art. 180 e devono essere conformi a quanto prescritto nell'All. IV.

Il Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro dedica il Titolo II ai luoghi di lavoro. In particolare, l'art. 62, comma 1, li identifica come quelli "destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro". Da questa definizione, con il comma 2, rimangono esclusi i mezzi di trasporto (considerati macchinari e rientranti nella nozione di attrezzatura di lavoro), i cantieri temporanei o mobili (trattati al Titolo IV).

D.Lgs. 81/2008

Titolo II
LUOGHI DI LAVORO

Capo I
Disposizioni generali

Art. 62. Definizioni

1. Ferme restando le disposizioni di cui al titolo I, si intendono per luoghi di lavoro, unicamente ai fini della applicazione del presente titolo, i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro.
2. Le disposizioni di cui al presente titolo non si applicano:

a) ai mezzi di trasporto;
b) ai cantieri temporanei o mobili;
c) alle industrie estrattive;
d) ai pescherecci.
d-bis): ai campi, ai boschi e agli altri terreni facenti parte di un'azienda agricola o forestale.

D. Lgs. 81/2008 e smi

DECRETO 21 agosto 2019, n. 127
Regolamento

strumenti, attrezzature e dispositivi di protezione individuale

D. Lgs. 81/2008 e smi

RISPETTO ALLA SCELTA DEI DPI IL DATORE DI LAVORO HA UNA SERIE DI OBBLIGHI (DELEGABILI)

- effettuare l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi
- individuare le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi di cui alla lettera a), tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi DPI
- valutare, sulla base delle informazioni e delle norme d'uso fornite dal fabbricante a corredo dei DPI, le caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato e le raffronta con quelle individuate alla lettera b)
- aggiornare la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione

RISPETTO ALL'UTILIZZO DEI DPI DA PARTE DEI LAVORATORI, IL DATORE DI LAVORO, ANCHE SULLA BASE DELLE NORME D'USO FORNITE DAL FABBRICANTE

- individua le condizioni in cui un DPI deve essere usato, specie per quanto riguarda la durata dell'uso e mantiene in efficienza i DPI , assicurandone le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante
- provvede a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del fabbricante
- fornisce istruzioni comprensibili per i lavoratori
- destina ogni DPI ad un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, prende misure adeguate affinché tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori
- informa preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge
- rende disponibile nell'azienda ovvero unità produttiva informazioni adeguate su ogni DPI
- stabilisce le procedure aziendali da seguire, al termine dell'utilizzo, per la riconsegna e il deposito dei DPI
- assicura una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI

Art. 16.

Valutazione dei rischi, luoghi di lavoro, informazione e formazione specifica

DECRETO 21 agosto 2019, n. 127
Regolamento

2. La valutazione dei rischi ai fini della scelta ed individuazione del vestiario, materiali, automezzi, attrezzature e dispositivi di protezione individuale forniti al personale del Corpo nazionale è effettuata dai dirigenti delle strutture del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile che provvedono alla redazione del capitolato, all'acquisto e al collaudo del materiale stesso, salvo i casi in cui sia espressamente previsto che il datore di lavoro provveda autonomamente agli acquisti. Ai soli fini di cui al primo periodo, i dirigenti ivi menzionati assolvono le funzioni di datore di lavoro. Il datore di lavoro e il dirigente, destinatari delle forniture di cui al presente comma, verificano la completezza della documentazione tecnica e la funzionalità delle forniture medesime e individuano, anche sulla base di direttive impartite dal Dipartimento dei vigili del fuoco, il personale abilitato al loro utilizzo. Il datore di lavoro e il dirigente assicurano, altresì, al personale assegnatario delle forniture di cui al presente comma, la formazione e l'informazione relativa al loro corretto impiego.

A

B

Dpi
Chi è il DL ?

DL per la scelta e approvvigionamento

DL per fornitura, vigilanza, formazione e addestramento

richiamo ad art. 2 del
DECRETO 21 agosto 2019, n. 127
Regolamento

Sdoppiamento del potere/dovere

DECRETO 21 agosto 2019, n. 127
Regolamento

Capo III
Disposizioni particolari per il Dipartimento dei vigili del fuoco e il Corpo nazionale

5. In occasione di interventi di istituto in cui cooperano soggetti che non hanno rapporto di impiego con il Ministero dell'interno, gli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro spettano ai datori di lavoro dei soggetti operanti.

6. Per il personale operativo del Corpo nazionale la formazione e l'aggiornamento dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono espletati nell'ambito dei corsi di formazione teorico-pratica e di addestramento per l'immissione in ruolo, dei corsi di progressione in carriera e di aggiornamento nonché dell'attività di addestramento, mantenimento e *re-training* svolti presso le strutture centrali e periferiche del Corpo nazionale, ai sensi delle disposizioni vigenti nonché su specifica autorizzazione del Corpo nazionale, in occasione di corsi, seminari e conferenze svolti anche dalle amministrazioni, istituzioni ed enti esterni.

7. Per il personale operativo del Corpo nazionale la formazione e l'aggiornamento in materia di primo soccorso e assistenza medica di emergenza, ai sensi dell'articolo 45 del decreto legislativo n. 81 del 2008, sono soddisfatti con il corso di formazione di base, l'addestramento periodico e l'attività di soccorso espletata.

8. Ai fini della registrazione e del controllo degli obblighi formativi per il personale, compresi quelli indicati dall'articolo 37, comma 14, del decreto legislativo n. 81 del 2008, il Corpo nazionale opera in conformità alle disposizioni vigenti, avvalendosi del libretto individuale della formazione ovvero di apposite attestazioni rilasciate dai preposti alla formazione per le attività formative o di addestramento dei lavoratori.

9. Ai fini degli adempimenti previsti dall'articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008, la valutazione dello stress lavoro-correlato è definita tenendo conto delle particolari caratteristiche e modalità delle prestazioni lavorative.

Stress lavoro correlato

D. Lgs. 81/2008 e smi

Articolo 36 - Informazione ai lavoratori

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
   - *a)* sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
   - *b)* sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
   - *c)* sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;
   - *d)* sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
   - *a)* sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
   - *b)* sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e delle miscele pericolose[53] sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
   - *c)* sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere *a)* e al comma 2, lettere *a)*, *b)* e *c)*, anche ai lavoratori di cui all'articolo 3, comma 9.

4. Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:
   - *a)* concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
   - *b)* rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.

3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al *I*. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'Accordo di cui al comma 2.

4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:
   - *a)* della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
   - *b)* del trasferimento o cambiamento di mansioni;
   - *c)* della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose[54].

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

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

DECRETO 21 agosto 2019, n. 127
Regolamento

Capo III
Disposizioni particolari per il Dipartimento dei vigili del fuoco e il Corpo nazionale

Art. 17.

Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei e mobili

1. Ai fini dell'attuazione delle disposizioni contenute nel titolo IV del decreto legislativo n. 81 del 2008, la vigilanza presso i cantieri temporanei o mobili in area riservata, come individuata nel decreto interministeriale adottato ai sensi dell'articolo 13, comma 3, del decreto legislativo n. 81 del 2008, è effettuata dal personale dell'ufficio di vigilanza dell'Ufficio centrale ispettivo del Dipartimento dei vigili del fuoco.

2. Sono escluse dalla valutazione dei rischi e dalla conseguente redazione del documento di valutazione dei rischi, nonché dall'ottemperanza di ogni ulteriore obbligo anche previsto dal Titolo IV del decreto legislativo n. 81 del 2008, le attività funzionali alle operazioni in interventi di soccorso che richiedano l'esecuzione anche di lavori individuati nell'allegato X del decreto legislativo n. 81 del 2008. Tutte le attività di cui al presente comma sono realizzate sotto la direzione tecnica di un responsabile operativo, direttamente designato dal datore di lavoro, in qualità di dirigente, come definito dall'articolo 3 del presente decreto.

Cantiere temporaneo e mobile
Titolo IV
Allegato X

Esclusione specifica applicazione nei casi di attività Propedeutica alle attività di intervento

D. Lgs. 81/2008 e smi

Articolo 89 - Definizioni

Agli effetti delle disposizioni di cui al presente capo si intendono per:

a) cantiere temporaneo o mobile, di seguito denominato: "cantiere": qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell' ALLEGATO X.

ALLEGATO X ELENCO DEI LAVORI EDILI O DI INGEGNERIA CIVILE DI CUI ALL'ARTICOLO 89, COMMA 1, LETTERA A)

- *1. I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro.*
- *2. Sono, inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile.*

DECRETO 21 agosto 2019, n. 127
Regolamento

Capo III
Disposizioni particolari per il Dipartimento dei vigili del fuoco e il Corpo nazionale

Art. 18.

Sorveglianza sanitaria e primo soccorso

1. Nell'ambito delle attività e dei luoghi di lavoro di cui al presente capo, le funzioni di medico competente sono svolte dai medici dei ruoli professionali dei direttivi e dei dirigenti sanitari del Corpo nazionale che abbiano esercitato per almeno quattro anni attività di medico nel settore della medicina del lavoro nell'ambito delle strutture dipendenti dal Ministero dell'interno ovvero in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 38, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2008, designati a livello centrale e periferico. Ove non sia possibile assolvere alle funzioni di medico competente con i medici dei ruoli professionali dei direttivi e dei dirigenti medici del Corpo nazionale, si provvede attraverso le convenzioni previste dalle norme vigenti.

2. In relazione alla peculiarità dei compiti istituzionali, per gli aspetti disciplinati dal presente capo, al personale del Corpo nazionale si applicano le disposizioni in materia di libretto individuale sanitario e di rischio e di idoneità psicofisica, con le relative periodicità, diverse da quelle annuali, in relazione al settore di impiego, anche per gli adempimenti previsti dagli articoli 25, comma 1, e 41 del decreto legislativo n. 81 del 2008.

3. La verifica di assenza di condizioni di alcol-dipendenza o di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti, di cui all'articolo 41, comma 4, del decreto legislativo n. 81 del 2008, è disciplinata, per il personale del Corpo nazionale, con provvedimento del capo del Dipartimento dei vigili del fuoco, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Il medesimo provvedimento, nel rispetto delle vigenti previsioni in materia di verifica di assenza di alcol-dipendenza o di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti individua, in relazione ai settori di impiego del personale, le procedure per lo svolgimento degli accertamenti, la periodicità degli stessi e le strutture sanitarie.

4. Nelle strutture sanitarie cui afferiscono più uffici o presso le quali prestano servizio più medici competenti, può essere nominato un medico competente con l'incarico di coordinatore.

5. Il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile provvede, attraverso specifici percorsi formativi, all'aggiornamento professionale dei medici del Corpo nazionale in servizio che svolgono le funzioni di medico competente, ai sensi dell'articolo 179, comma 1, lettera *d)* del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217 e successive modificazioni.

D. Lgs. 81/2008 e smi

LA SORVEGLIANZA SANITARIA

- La sorveglianza sanitaria è strumento di tutela che, secondo la definizione dell'art. 2, lettera m, D. Lgs. 81/2008, è *l'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa*
  - è affidata al medico competente nominato dal datore di lavoro e si attua attraverso una serie di attività e adempimenti sia sui luoghi di lavoro e sulla organizzazione, che sulla persona del lavoratore
  - gli obblighi relativi alla sorveglianza sanitaria sono del datore di lavoro, identificato come il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o il soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione stessa (in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa), come individuato del documento di valutazione dei rischi
  - in quanto atto medico inscindibile dai rischi specifici presenti nell'azienda in cui il lavoratore opera, è inequivocabilmente demandata all'utilizzatore, cioè al datore di lavoro sostanziale nella cui organizzazione aziendale si colloca in quel momento quello specifico lavoratore

- promuovere e mantenere il più alto grado di benessere psico-fisico dei lavoratori;
- prevenire ogni danno causato alla salute da condizioni legate al lavoro;
- Tutelare la salute dei lavoratori attraverso:
  - Valutazione della compatibilità tra condizioni di salute e compiti lavorativi
  - Individuazione degli stati di iper suscettibilità individuale ai rischi lavorativi
  - Verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione dei rischi attuate in azienda

Conclusioni

Possiamo parlare di salute e sicurezza del lavoro e non solo sul lavoro

L'organizzazione è uno dei fattori caratterizzanti del sistema di SSL

Il sistema si articola in previsione, prevenzione, protezione, monitoraggio, verifica, riallineamento/adattamento e riparte a ciclo continuo

I comportamenti e le competenze/attitudini di ruolo incidono fortemente sulla tenuta e sul risultato del sistema

L'adempimento formale non basta, si guarda all'impatto sulla SSL effettiva

Siamo nel modello a tendere … al costante miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza

… al centro, entrati nei meandri della norma, vi abbiamo trovato la PERSONA…

Grazie per la partecipazione! 🤗