



CORSO SICUREZZA D. Lgs. 81/08 Formazione dirigenti

.....
DOCENTE - Gabriele Vitiello

www.a-sapiens.it/sapienza

A-SAPIENS


UniSapiens
CERTIFICA IL TUO FUTURO

Corso Sicurezza
D.Lgs 81/08

SCHEDA DOCENTE

Specialista salute e sicurezza sul lavoro

Consulente in ambito Salute e Sicurezza sul lavoro.

Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

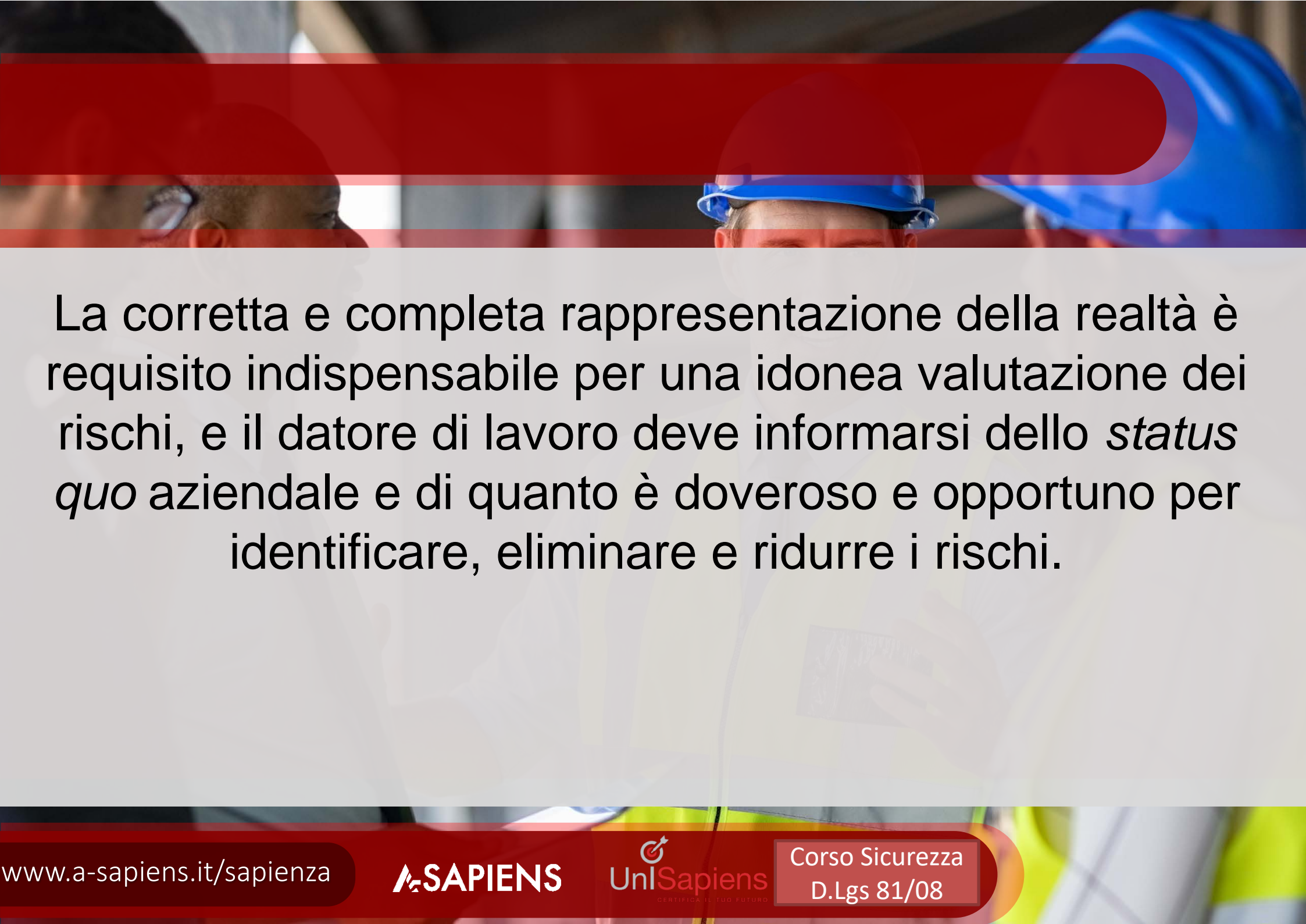
Valutazione dei rischi, formazione.



Vitiello.gabriele@gmail.com

OBIETTIVI DEL CORSO

Obbligo di vigilanza.
Art. 18, c. 3-bis del D.Lgs. 81/08



La corretta e completa rappresentazione della realtà è requisito indispensabile per una idonea valutazione dei rischi, e il datore di lavoro deve informarsi dello *status quo* aziendale e di quanto è doveroso e opportuno per identificare, eliminare e ridurre i rischi.

All'art. 184 del d.lgs. n. 81/2008 (rischi fisici)

“Informazione e formazione dei lavoratori”

“nell’ambito degli obblighi di cui agli articoli 36 e 37” il datore di lavoro dispone “affinché i lavoratori esposti a rischi derivanti da agenti fisici sul luogo di lavoro e i loro rappresentanti vengano informati e formati in relazione al risultato della valutazione dei rischi” proprio con particolare riguardo “d) alle modalità per individuare e segnalare gli effetti negativi dell’esposizione per la salute”

Fornire ai lavoratori
le istruzioni
necessarie allo
svolgimento delle
mansioni “in
sicurezza”

PRASSI
COMUNICATIVE

Consentono al
management
l’acquisizione delle
conoscenze
necessarie a
pianificare, gestire e
controllare la
produzione, nel
rispetto della
“particolarità del
lavoro, l’esperienza e
la tecnica”.

Attraverso quest'obbligo la legge coinvolge direttamente il lavoratore nel procedimento di garanzia delle condizioni di lavoro sicuro, in un compito che non è di supplenza alle carenze del datore di lavoro o all'inerzia/ritardo dell'ispettorato del lavoro, ma è innanzitutto autodifesa propria e altrui, e, in secondo luogo, garanzia oggettiva dell'ambiente di lavoro interno ed esterno.

L'idea perseguita è quella di una più rapida soluzione delle problematiche segnalate ma anche quella di una maggior democrazia in azienda perché chi non è posto al vertice dell'organizzazione produttiva cessa di essere il controllato naturale e può diventare controllore non solo dei non apicali come lui ma anche degli obblighi dei superiori gerarchici, in un rimescolamento dei ruoli la cui finalità non è la confusione, ma la trasparenza e quindi la sicurezza in azienda.

In altri termini, la segnalazione concretizza, se esercitata, una funzione socialmente utile: nel suo paese e responsabile esercizio il prestatore d'opera si rende portatore ed interprete dell'interesse della collettività affinché violazioni e rischi di non applicazione della normativa in tema di sicurezza e igiene sul lavoro non rimangano (né prosperino) nell'ombra

L'art. 20, comma 2, lettera e) del D.Lgs. 81/08

Uno degli “obblighi dei lavoratori” che danno concretezza alla previsione, più generale, di “contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all’adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”, con riguardo sia alla salute e sicurezza propria sia a quella altrui [art. 20, comma 2, lettera a)]

In specifico questa “collaborazione”, che decorre soltanto a partire dal momento in cui il lavoratore è venuto a conoscenza del pericolo, si traduce in due specifici obblighi di segnalazione: una prima, ordinaria e generale, ai propri superiori in caso di mancanze o condizioni di pericolo e una seconda – da limitarsi a casi urgenti di pericolo grave e incombente – in cui il lavoratore, oltre a doversi adoperare direttamente nei limiti delle sue capacità professionali e possibilità, è tenuto (in aggiunta ai soggetti precedenti) anche a dare “notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”.

Per quanto riguarda l'oggetto delle segnalazioni, quest'ultimo va inteso in senso ampio potendo concernere ogni anomalia o *deficit* in attrezzature, sostanze, materiali, condizioni fisiche o ambientali o, altresì, in comportamenti o prassi organizzative, ritenuti anche solo in potenza idonei a costituire un pericolo

L'art. 78, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008 prescrive che
“i lavoratori segnalano immediatamente al datore di
lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o
inconveniente da essi rilevato nei DPI messi a loro
disposizione”.

Lo stesso dicasi in caso di “infortunio o incidente
relativo all'uso di agenti biologici” (art. 277, comma 3,
del d.lgs. n. 81/2008)

Una forma indiretta di tutela contro eventuali reazioni datoriali improprie o pregiudizievoli per il singolo prestatore d'opera è stata storicamente offerta dalle organizzazioni collettive e dai rappresentanti dei lavoratori che possono assurgere a portatori impersonali di specifiche segnalazioni, richieste o denunce

I rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di ricevere informazioni tanto dal datore di lavoro, dai servizi ispettivi e di vigilanza quanto – per definizione – dai singoli lavoratori e qualora rilevino irregolarità o condizioni di pericolo possono avvertire il responsabile dell'azienda (art. 50, comma 1, lett. n)), nonché possono formulare osservazioni (e critiche), anche in occasione di visite o verifiche effettuate dagli organi ispettivi (art. 50, comma 1, lett. i)).

In altri termini, ne esce confermata anche in questa circostanza la generale funzione di “riequilibrio” svolta dalle rappresentanze collettive rispetto alla “debolezza” dei prestatori d’opera e, ancora una volta, la felice intuizione di ricercare figure specializzate all’interno di queste ultime, onde trattare con una maggior competenza e cognizione le problematiche “di segnalazione” in materia di salute e sicurezza.

L'ultima parte del comma 2 è esplicito nello statuire che il RLS "non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali".

In sintesi, la posizione assunta dal legislatore è nitida circa il delicato ruolo delle rappresentanze, le tutele ad esse garantite e la loro funzione di raccordo – ove necessario – tra lavoratori e Autorità nell'individuazione e rimozione delle condizioni di insicurezza sul lavoro lasciando ampi margini di discrezionalità circa l'*an* e il *quomodo* di una eventuale segnalazione.

Il coinvolgimento del lavoratore fondato sulla partecipazione individuale (attiva e responsabile) nell'ambito delle proprie competenze è nucleo centrale del sistema di prevenzione e si spiega con la necessità di garantire che il complessivo disegno prevenzionistico non rimanga fondato su formalistiche e "burocratiche" astrazioni di principio ma si possa inverare nella realtà tecnica, sociale e culturale delle aziende e di tutti i luoghi in cui si svolge un'attività di lavoro.

Il punto, dunque, non è quello di riconoscere come fondamentali sia il diritto alla libertà di espressione (critica) sia quello ad un ambiente di lavoro sicuro in quanto tali, ma far sì che l'esercizio di tali diritti, già ampiamente riconosciuto proprio dall'obbligo di segnalare *deficit* della sicurezza in azienda, realmente "entri nelle fabbriche", ossia possa divenire liberamente fruibile dai lavoratori anche qualora rechi con sé contenuti sgraditi per la parte datoriale, in ragione della specialità, della continuità e della minorità della posizione assunta dal prestatore d'opera nelle dinamiche del rapporto di lavoro che garantiscono ampi spazi per l'omertà e il silenzio.

Se è vero che i datori di lavoro hanno il dovere di offrire luoghi di lavoro in cui i rischi per la salute e la sicurezza siano adeguatamente controllati, altrettanto certo è che la legge impone anche ai dipendenti l'obbligo di contribuire in tal senso. Inoltre, nell'ambito di questa attività, i datori di lavoro sono tenuti a consultare i lavoratori e i loro rappresentanti. Questo perché il management non può avere una soluzione a tutti i problemi di salute e di sicurezza, mentre i lavoratori e i loro rappresentanti hanno conoscenze dettagliate e l'esperienza per capire come si svolge l'attività lavorativa e in che modo può nuocere alla loro salute.

- **si parlano;**
- **ascoltano gli uni le preoccupazioni degli altri;**
- **ricercano e condividono opinioni e informazioni;**
 - **discutono i problemi senza indugio;**
- **tengono in considerazione ciò che gli altri hanno da dire;**
 - **prendono decisioni comuni;**
- **si manifestano fiducia e rispetto reciproci.**



«I datori di lavoro e i lavoratori hanno entrambi la responsabilità di promuovere la salute e la sicurezza sul lavoro»

In primo luogo, partecipando agli interventi di salute e sicurezza i lavoratori aiutano a impedire che si verifichino infortuni; in secondo luogo, conoscendo i rischi presenti sul lavoro, i lavoratori dovrebbero contribuire a gestirli.

Tra le modalità che sono a disposizione dei lavoratori per esprimere le proprie opinioni e partecipare in maniera attiva si annoverano le seguenti:

- **fare domande, sollevare aspetti problematici e fornire suggerimenti** nel corso di riunioni, discussioni di squadra, sessioni formative, scambi diretti con supervisori o dirigenti;
- **partecipare a eventuali attività di consultazione**, per esempio contribuendo alla compilazione di sondaggi o griglie di consigli oppure prendendo parte a concorsi sulla sicurezza;
- **partecipare a test**, ad esempio per la selezione di dispositivi di protezione individuale;
- **offrirsi di partecipare ad attività di sicurezza e salute sul lavoro** nell'ambito di gruppi di lavoro;
- **referire infortuni, infortuni mancati o qualsiasi altro evento** che ritengono poco sicuro o che rappresenta un ostacolo all'attività lavorativa, ma anche proponendo idee per eventuali miglioramenti;

- **riferire infortuni, infortuni mancati o qualsiasi altro evento** che ritengono poco sicuro o che rappresenta un ostacolo all'attività lavorativa, ma anche proponendo idee per eventuali miglioramenti;
- **parlare con i propri rappresentanti, se presenti** nell'organizzazione, e partecipare alle attività organizzate da costoro (riunioni, sondaggi ecc.); valutare l'opportunità di candidarsi al ruolo di rappresentanti dei lavoratori;
- **contribuire alla diffusione di notizie sulla salute e sicurezza** mediante articoli da pubblicare nella newsletter aziendale;
- **applicare le conoscenze acquisite durante i corsi di formazione** nelle attività di lavoro;
- **offrirsi come un buon esempio per i neoassunti e aiutare questi ultimi negli aspetti della loro attività lavorativa correlati alla salute e alla sicurezza.**

	LAVORATORI	Si	No
1	I lavoratori sono consultati e coinvolti nel processo di valutazione dei rischi che riguarda le loro attività lavorative?		
2	I lavoratori hanno ricevuto una formazione che li aiuti a comprendere come applicare i principi generali della prevenzione allo scopo di elaborare interventi per la salute e la sicurezza?		
3	I lavoratori sono incoraggiati a proporre idee per migliorare gli standard in materia di salute e sicurezza?		
4	I lavoratori sono formati in modo da comunicare pericoli e qualsiasi lacuna presente nei piani predisposti dai datori di lavoro per garantire la protezione delle persone?		
5	I lavoratori sono consultati e coinvolti nella stesura di istruzioni, procedure, politiche ecc.?		
6	Quando si pianifica l'adozione di modifiche, i lavoratori sono consultati e coinvolti in questo processo prima che vengano introdotte le misure definitive?		
7	I lavoratori ricevono una formazione che consenta loro di essere proattivi nella ricerca di miglioramenti ai piani relativi alla salute e alla sicurezza?		
8	I lavoratori sono consultati e coinvolti nella scelta di strumenti, apparecchiature di lavoro e macchinari e dispositivi di protezione personali prima di procedere all'acquisto di tali beni?		
9	Le soluzioni individuate vengono «testate» assieme ai lavoratori per ottenere il loro parere, prima che siano adottate decisioni definitive?		

	RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI	Si	No
1	Esistono procedure concordate per la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori?		
2	I rappresentanti dei lavoratori vengono consultati in merito a tutte le questioni riguardanti la salute e la sicurezza, tra cui: valutazioni dei rischi, interventi, designazione dei lavoratori responsabili della salute e della sicurezza, del primo soccorso ecc., formazione in materia di salute e sicurezza, introduzione di nuovi macchinari/apparecchiature, tecnologie ecc.?		
3	I rappresentanti dei lavoratori sono consultati e coinvolti nella stesura di istruzioni, procedure, politiche ecc.?		
4	I rappresentanti dei lavoratori sono coinvolti nel processo decisionale in materia di salute e sicurezza, ad esempio per il tramite di organi consultivi e gruppi decisionali?		
5	I controlli condotti nel campo della salute e della sicurezza prevedono la partecipazione attiva dei rappresentanti della sicurezza oltre che del management?		
6	I rappresentanti dei lavoratori sono incoraggiati a riferire casi studio di buone prassi, che potrebbero essere inseriti in una banca dati dell'organizzazione?		
7	I rappresentanti dei lavoratori sono pienamente coinvolti nelle indagini condotte in caso di infortunio?		
8	Ai rappresentanti dei lavoratori è consentito richiedere permessi di lavoro retribuiti per discutere alcune questioni e fornire riscontri ai lavoratori che rappresentano?		
9	I rappresentanti dei lavoratori ricevono un'assistenza completa di tipo amministrativo nello svolgimento delle loro funzioni?		
10	I rappresentanti dei lavoratori ottengono una formazione adeguata sui principi generali della prevenzione e dell'applicazione delle norme di salute e sicurezza sul lavoro? I rappresentanti dei lavoratori sono stati formati a sviluppare le proprie competenze di rappresentanza?		