



CORSO DI FORMAZIONE PER RSPP – MODULO A
Unità didattica A1 – D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

DOCENTE – Dott. Gaetano Carcioffola

www.a-sapiens.it/sapienza

A-SAPIENS


UniSapiens
CERTIFICA IL TUO FUTURO

Corso Sicurezza
D.Lgs 81/08

OBIETTIVI DEL CORSO

Il corso «per RSPP e ASPP – Modulo A» ai sensi del D.Lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato Regioni del 7/7/16, consente di conoscere la normativa generale e specifica in tema di salute e sicurezza, i soggetti del sistema di prevenzione aziendale e i loro relativi compiti e responsabilità, le funzioni svolte dal sistema istituzionale pubblico, i principali rischi trattati dal D. Lgs. 81/08 e di individuare le misure di prevenzione e protezione, nonché le modalità di gestione delle emergenze, gli obblighi di informazione, formazione e addestramento nei confronti dei soggetti del sistema di prevenzione aziendale, i concetti di pericolo, rischio, danno, prevenzione e protezione, gli elementi metodologici per la valutazione del rischio.

SCHEDA DOCENTE

Dott. Gaetano Carcioffola
Consulente aziendale, RSPP e Formatore
qualificato in materia di salute e sicurezza negli
ambienti di lavoro

I requisiti per poter svolgere l'attività di formatore in materia di salute e sicurezza sono riportati sul DM del 6/03/2013



gaetano.carcioffola@gmail.com

PRESENTAZIONE DEI CORSISTI

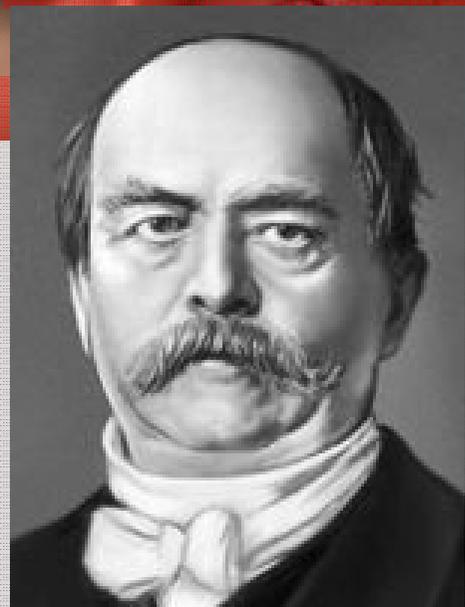


1

Evoluzione della normativa della sicurezza sul lavoro e il nuovo approccio alla prevenzione del D.Lgs. 81/08



L'inizio dello stato sociale



Otto Von Bismark, 1862
"cancelliere di ferro" della Prussia, conservatore, forte accentratore, nemico del federalismo, appartenente alla casta degli "Junker", i proprietari terrieri prussiani

Dalla prima rivoluzione industriale allo sviluppo dell'urbanesimo

Con lo sviluppo dell'urbanesimo aumentava ed era ben visibile il distacco tra il tenore di vita delle classi agiate ed il resto della società.

Al fine di prevenire iniziative "rivoluzionarie" da parte della nuova nascente classe operaia furono le classi dominanti più illuminate a sviluppare le politiche sociali.

Il caso classico fu l'esempio di Bismark, in Germania, che tra il 1870 ed il 1890 emanò una seria legislazione sociale che divenne un modello per quasi tutti gli altri paesi europei.



La situazione nel Regno d'Italia

Nel **1888** il governo creò a favore degli operai la **Cassa nazionale per gli infortuni sul lavoro** e la **Cassa nazionale per la vecchiaia e invalidità**. Seguì la legislazione a tutela del lavoro delle donne e dei ragazzi nelle fabbriche e poi la **Cassa nazionale per la maternità delle donne lavoratrici**.

Furono tutte **conquiste raggiunte con fatica**, grazie soprattutto alla pressione ed **alle lotte dei primi movimenti socialisti** e delle **organizzazioni operaie**.

4 Le condizioni di lavoro alla fine dell'800



Le condizioni di lavoro della classe operaia erano caratterizzate dalla **mancanza delle più elementari norme di igiene e sicurezza** e le maestranze erano costrette a subire turni di lavoro massacranti, privi di qualsiasi forma di regolamentazione. In questo contesto era inevitabile che il **proliferare degli infortuni sul lavoro** diventasse ben presto una delle principali preoccupazioni delle nascenti **organizzazioni sindacali dei lavoratori**.

Queste sono le condizioni sociali del paese nell'anno in cui il Parlamento, **dopo 20 anni, dall'esempio tedesco** approvava la prima **legge sull'assicurazione obbligatoria degli operai nel lavoro**.

Legge 17 marzo 1898, n. 80

Prima Legge sugli infortuni degli operai

N. 80.



Legge sugli infortuni degli operai sul lavoro.

17 marzo 1898.

(Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del Regno il 31 marzo 1898, n. 73)

UMBERTO I

PER GRAZIA DI DIO E PER VOLONTÀ DELLA NAZIONE
RE D'ITALIA

Il Senato e la Camera dei deputati hanno approvato;
Noi abbiamo sanzionato e promulghiamo quanto segue:

TITOLO I.

Limiti di applicazione della presente legge.

Art. 1.

La presente legge si applica agli operai addetti:

- 1° all'esercizio delle miniere, cave e torbiere; alle imprese di costruzioni edilizie; alle imprese per produzione di gas o di forza elettrica e alle imprese telefoniche; alle industrie che trattano od applicano materie esplosive; agli arsenali o cantieri di costruzioni marittime;
- 2° alle costruzioni ed imprese seguenti, qualora vi siano impiegati più di cinque operai: costruzione o esercizio di strade ferrate, di mezzi di trasporto per fiumi, canali e laghi, di tramvie a trazione meccanica; lavori di bonifica idraulica; costruzioni e restauri di porti,

canali ed argini; costruzioni e restauri di ponti, gallerie e strade ordinarie, nazionali e provinciali;

3° agli opifici industriali nei quali si fa uso di macchine mosse da agenti inanimati o da animali, qualora vi siano occupati più di cinque operai.

Art. 2.

È considerato come operaio agli effetti della presente legge:

1° chiunque, in modo permanente o avventizio e con remunerazione fissa o a cottimo, è occupato nel lavoro fuori della propria abitazione;

2° chiunque, nelle stesse condizioni, anche senza partecipare materialmente al lavoro, soprintende al lavoro di altri, purchè la sua merceda fissa non superi sette lire al giorno, e la riscuota a periodi non maggiori di un mese;

3° l'apprendista, con o senza salario, che partecipa alla esecuzione del lavoro.

TITOLO II.

Regolamenti preventivi.

Art. 3.

I capi o esercenti delle imprese, industrie e costruzioni indicate nell'art. 1° debbono adottare le misure prescritte dalle leggi e dai regolamenti per prevenire gli infortuni e proteggere la vita e la integrità personale degli operai.

Quando disposizioni speciali non stabiliscano penalità ai contravventori, questi sono puniti a norma dell'art. 434 del codice penale, senza pregiudizio delle responsabilità civili e penali in caso d'infortunio.

6

Legge 17 marzo 1898, n. 80 Prima Legge sugli infortuni degli operai

La Legge n. 80 del 17 marzo 1898 ebbe pochi effetti positivi nella prevenzione degli infortuni sul lavoro:

- Per l'assenza di un sistema sanzionatorio che perseguisse la mancata osservanza delle disposizioni prevenzionali violate;
- Per l'assenza di controlli da parte dell'autorità di pubblica sicurezza

7 Periodo giolittiano



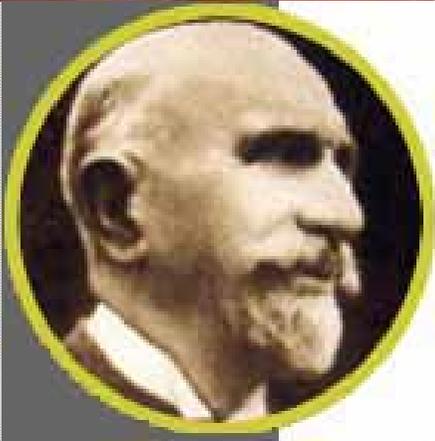
Giovanni Giolitti
primo ministro
dal 1903 al 1914

Le prime leggi erano ispirate da un modello di Stato poco incline ad un intervento diretto, anche se assumevano una notevole incidenza le masse lavoratrici nella vita politica e sociale del paese.

Nel **periodo “giolittiano”** si determinava **un nuovo livello di attenzione delle istituzioni verso la nascita di un sistema a tutela del lavoro** che rendeva lo **Stato protagonista di leggi e programmi** in grado di incidere anche sulla fase **di prevenzione degli eventi dannosi, attraverso adeguate misure di sicurezza.**

La legislazione sociale del primo '900 va analizzata ed interpretata alla luce del diverso modo di porsi dello Stato rispetto ai problemi sociali ed al nuovo ruolo che andava assumendo l'intervento pubblico di diretto sostegno agli interessi sociali organizzati.

8 La Clinica del Lavoro

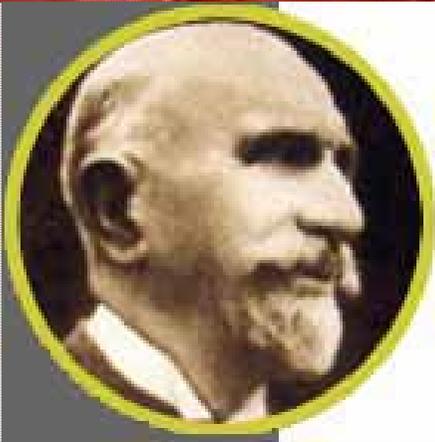


Luigi Devoto

La **Clinica del Lavoro** fu inaugurata il 20 marzo **1910**, grazie ad un progetto culturale, scientifico e sociale di **riconosciuta originalità ed anticipazione sul piano internazionale**, concepito, formulato e strenuamente difeso da Luigi Devoto fino dai primi anni del secolo.

Dovevano passare **molti anni prima che sorgessero analoghe istituzioni in altri paesi che ne imitarono l'esempio.**

9 La Clinica del Lavoro



Luigi Devoto

Il prof. Devoto a coloro che chiedevano: *"perché Clinica del Lavoro, anziché Clinica dei Lavoratori?"*

rispondeva:

"perché il malato è il lavoro ed è questo che deve essere curato affinché siano prevenute le malattie dei lavoratori".

10 Il modello Clinica del Lavoro in Germania



Il 14 marzo 1925, dopo 15 anni, il Ministero del Lavoro della **Germania** emise il Decreto n. 4159 per l'**istituzione di un Reparto per Malattie del Lavoro presso l'Ospedale "Imperatrice Augusta Victoria" di Berlino.**

Nel Decreto si legge che il Reparto istituito presso l'ospedale di Berlino viene realizzato ... **"analogamente alla Clinica delle Malattie del Lavoro della città di Milano"**

11

Legislazione della protezione sociale Le prime direttive



Nel periodo che va dalla prima guerra mondiale agli anni '20 si realizzano le condizioni che danno via ad un consistente impulso alla legislazione della protezione sociale.

Soggetti di questo cambiamento sono la spinta delle masse operaie organizzate e la costituzione **dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro di Ginevra (OIL - BIT)** che emana le prime direttive per **l'attuazione e all'armonizzazione della legislazione sociale dei diversi paesi.** In quegli anni viene istituita **l'assicurazione obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia.**

Nel 1923 viene fissata, per legge, la **giornata lavorativa in 8 ore** ed in 48 ore settimanali l'orario dei lavoratori dipendenti.

12 Verso il Regime



Bottai, Ministro del Lavoro
1927

Con gli avvenimenti del 1919-1920 il mondo agrario e quello industriale subirono una serie di mutamenti che sconvolsero il tradizionale assetto del lavoro. L'avvento del fascismo interruppe il processo di trasformazione e attuò una sorta di **restaurazione**. La **Carta del Lavoro (1927)** vietò lo sciopero, abolì la **libertà di organizzazione sindacale**, attribuì ai **sindacati fascisti la rappresentanza esclusiva di tutte le categorie lavoratrici**, rese obbligatori i **contratti stipulati da questi con le Federazioni padronali**, e proclamò la **collaborazione tra capitale e lavoro**.

Rimasero solo un proclama la partecipazione dei lavoratori agli utili dell'impresa ed alla sua gestione, l'edificazione della giustizia sociale, ecc.

13 Nascono gli Istituti Nazionali



I.N.A.I.L.

Legge 23 marzo 1933

Istituto Nazionale
Assicurazioni contro gli
Infortuni sul Lavoro



I.N.P.S.

Legge 27 marzo 1933

Istituto Nazionale della
Previdenza Sociale



14 Il Codice Penale



R.D. 19 ottobre 1930, n. 1398

Con il nuovo Codice Penale del 1930 i reati gravi, che si concretizzano nella lesione del bene protetto e **l'integrità psico-fisica** dei lavoratori vengono perseguiti quali **reati colposi**.

L'art. 582 introduce le sanzioni per "**lesioni personali**" di cui vengono definite le circostanze "aggravanti" (583), **l'omicidio colposo** (589) e le **lesioni personali colpose** (599).

Ma, nello specifico della sicurezza sul lavoro, sono stati introdotti gli articoli

437: Omissione dolosa di cautele antinfortunistiche

451: Omissione colposa di cautele antinfortunistiche

15 Il Codice Penale



R.D. 19 ottobre 1930, n. 1398

Art. 589 Omicidio colposo

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da 6 mesi a 5 anni. Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da 2 a 5 anni.

16 Il Codice Penale



Per la configurazione del reato era necessario che esistesse la **messa in pericolo della pubblica incolumità e non solo della salute del singolo lavoratore**

17 Il Codice Penale

Dolo e colpa: cosa sono?

La legge distingue i reati in **dolosi** e **colposi**: i primi sono quelli commessi **volontariamente**, proprio con l'intenzione di realizzare la condotta illecita; i secondi, invece, sono **frutto di disattenzione, negligenza o imprudenza** e, pertanto, **non sono realmente voluti**. Facciamo un esempio di reato doloso e uno di reato colposo. **Se Tizio sottrae a Caio il portafogli al fine di arricchirsi, commette un delitto doloso, che è quello di furto. Se Sempronio, correndo con la macchina oltre i limiti di velocità, investe, pur non volendo, un pedone, risponde di omicidio stradale colposo.** La differenza è che **nel primo caso Tizio agisce deliberatamente con lo scopo di arrecare un danno** e, in buona sostanza, di commettere un furto; nel secondo, invece, **Sempronio non intende uccidere lo sfortunato pedone, ma ciò avviene a causa della sua condotta spericolata.**

18 Il Codice Civile - R.D. 16 marzo 1942, n. 262

Articolo 2087

Nel **Codice Civile del 1942** viene introdotto l'art. **2087: Tutela delle condizioni di lavoro**

“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”

Norma fondamentale di carattere generale cardine di tutto il sistema che impone una verifica continua dell'organizzazione del lavoro e dell'aggiornamento costante delle misure di sicurezza.



19 Il Codice Civile - R.D. 16 marzo 1942, n. 262

Articolo 2087

La violazione della norma contenuta nell'art. 2087 c.c. comporta la **responsabilità civile di natura contrattuale del datore di lavoro per violazione dolosa o colposa di obblighi di comportamento imposti dalla legge o da norme di comune esperienza e tecnica;**

L'art. 2087 c.c. attribuisce al **lavoratore subordinato la titolarità di un diritto soggettivo perfetto ad un ambiente di lavoro sicuro** tanto che la giurisprudenza di legittimità, in più occasioni, ha ritenuto **legittimo il rifiuto di eseguire la prestazione di lavoro in caso di mancato rispetto della disciplina antinfortunistica**



20 Il Codice Civile - R.D. 16 marzo 1942, n. 262

Articolo 2087

La violazione della norma contenuta nell'art. 2087 c.c. comporta la **responsabilità civile di natura contrattuale del datore di lavoro per violazione dolosa o colposa di obblighi di comportamento imposti dalla legge o da norme di comune esperienza e tecnica;**

L'art. 2087 c.c. attribuisce al **lavoratore subordinato la titolarità di un diritto soggettivo perfetto ad un ambiente di lavoro sicuro** tanto che la giurisprudenza di legittimità, in più occasioni, ha ritenuto **legittimo il rifiuto di eseguire la prestazione di lavoro in caso di mancato rispetto della disciplina antinfortunistica**



21 Il Codice Civile - R.D. 16 marzo 1942, n. 262



Articolo 2050

Chiunque cagiona danno ad altri nello svolgimento di una attività pericolosa è tenuto al risarcimento se non prova di aver adottato tutte le misure idonee ad evitare il danno.

22 La Costituzione della Repubblica



ENTRATA IN VIGORE IL 12 GENNAIO 1948

Gazzetta Ufficiale 27 dicembre 1947, n. 298

L'Assemblea Costituente ha attribuito al "lavoro" valore costituzionale.

Articolo 1

"L'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro"

Articolo 4

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e **promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.**

23 La Costituzione della Repubblica



Gazzetta Ufficiale 27 dicembre 1947, n. 298

Art. 32 - La Repubblica **tutela la salute** come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività ...

Art. 35. - La Repubblica **tutela il lavoro** in tutte le sue forme ed applicazioni.

Cura la formazione e l'elevazione sociale dei lavoratori.

Art. 38 - ... **I lavoratori** hanno diritto che siano **preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità ...**

Art. 41 - **L'iniziativa economica privata è libera.** Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da **recare danno alla sicurezza ...**

24 I Decreti degli anni '50



Con la **legge del 12 febbraio 1955, n. 51** il **Governo è autorizzato ad emanare norme generali e speciali per la prevenzione degli infortuni e l'igiene sul lavoro**

D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520

Poteri ispettivi degli organi di vigilanza
(Decreti Abrogati dal D.Lgs. 81/08)

D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547

Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro

D.P.R. 7 gennaio 1956, n. 164

Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni

D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303

Norme generali per l'igiene del lavoro
(ad esclusione art. 64 sulle ispezioni)

25 I limiti dei Decreti degli anni '50

Questi decreti, **vigenti anche con il D.Lgs. 626/94**, aboliti ed **accorpati nel nuovo D.Lgs. 81/08** hanno costituito per decenni **l'ossatura delle norme tecniche della sicurezza**.

Hanno il limite di essere impostati **all'organizzazione meccanica del lavoro** ed al metodo tayloristico basato sulla divisione del lavoro.

Nelle attività lavorative nel rapporto tra l'uomo, la macchina e l'ambiente il punto più debole è rappresentato dall'uomo.

Nella **legislazione degli anni '50** il lavoratore veniva considerato un **soggetto passivo**, quasi una parte complementare della macchina che doveva essere addestrato all'esecuzione ripetitiva dei movimenti.

26 I limiti dei Decreti degli anni '50

Le leggi degli anni '50 sono impostate secondo una concezione basata sull'organizzazione tecnica del lavoro

LA PREVENZIONE HA UN APPORTO
Tecnistico: Manutenzione di macchine e impianti

In termini di prevenzione alla sicurezza
si raggiungono risultati molto scarsi

27

Lo Statuto dei Lavoratori

Legge 20 maggio 1970, n. 300



Giacomo
Bodolini
Ministro del Lavoro



Art. 9 Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

I lavoratori, mediante le 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 quelle misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Inizia il cambiamento del ruolo del lavoratore che diviene da soggetto passivo a soggetto attivo del lavoro

28

La riforma sanitaria

Legge 23 dicembre 1978, n. 833



SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

La legge definisce due concetti fondamentali:

- a) unitarietà del sistema ambiente di vita e di lavoro
- b) importanza della prevenzione

La legge attribuisce all'ASL le competenze in materia di igiene e medicina del lavoro, prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Le ASL svolgono attività di prevenzione organizzando appositi servizi e presidi e servizi di prevenzione.

29 Il Quadro giuridico europeo

Un rilevante impulso alla produzione legislativa nazionale in materia di sicurezza e igiene sul lavoro è derivato dall'applicazione del diritto comunitario , le cui fonti sono indicate nell'art. 249 del Trattato di Nizza

30 Il Quadro giuridico europeo

Le principali fonti di diritto comunitarie sono:

- **Regolamenti** (obbligatori e direttamente applicabili)
- **Direttive** (applicabili mediante atti dei singoli stati)
- **Decisioni** (obbligatorie verso i singoli destinatari)
- **Raccomandazioni** (non vincolanti)

31 Sicurezza: problema europeo



Il numero degli incidenti sul lavoro e la necessità di invertire la tendenza in atto non era solo un problema italiano ma, riguardava tutti i paesi europei, che nell'arco di un decennio al posto di diminuire erano sensibilmente aumentati

Tra la fine del 1989 ed il 1990 l'Unione Europea, allora CEE (Commissione Economica Europea), emana le prime direttive di carattere sociale che riguardano la tutela e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

32

Il Decreto Legislativo 626/94

Recepito il 19 settembre 1994

LE 8 DIRETTIVE SOCIALI EUROPEE

- ❑ 391/89 Miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro
- ❑ 654/89 Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro
- ❑ 655/89 Sicurezza per le attrezzature di lavoro
- ❑ 656/89 Dispositivi di protezione individuale
- ❑ 269/90 Movimentazione manuale dei carichi
- ❑ 270/90 Sicurezza sul lavoro ai Video Terminali
- ❑ 394/90 Protezione da Agenti cancerogeni
- ❑ 679/90 Protezione da Agenti biologici

Merito principale del D. Lgs. 626/94 è stato quello di aver recepito in un solo testo le 8 principali direttive sociali europee sulla salute e la sicurezza sul lavoro.

Sono entrate a pieno titolo nella legislazione italiana **5 anni dopo la prima Direttiva europea.**

33

Il Decreto Legislativo 626/94

Primo recepimento in Italia delle direttive europee



RECEPIMENTO IN ITALIA

D. Lgs. 626 del 19.9.1994

- con **continue modifiche**

INNOVAZIONE

Sistema basato sulla **partecipazione attiva e la collaborazione di più soggetti**

CAMBIAMENTO

Miglioramento della sicurezza

- **Politica aziendale della sicurezza**
- **Valutazione Rischi**
- **Verifica e misure da attuare**

34

Il Decreto Legislativo 626/94 Sicurezza oggettiva e soggettiva

Sicurezza **OGGETTIVA**

Sicurezza **SOGGETTIVA**

**ADEGUAMENTO
MACCHINE E IMPIANTI**

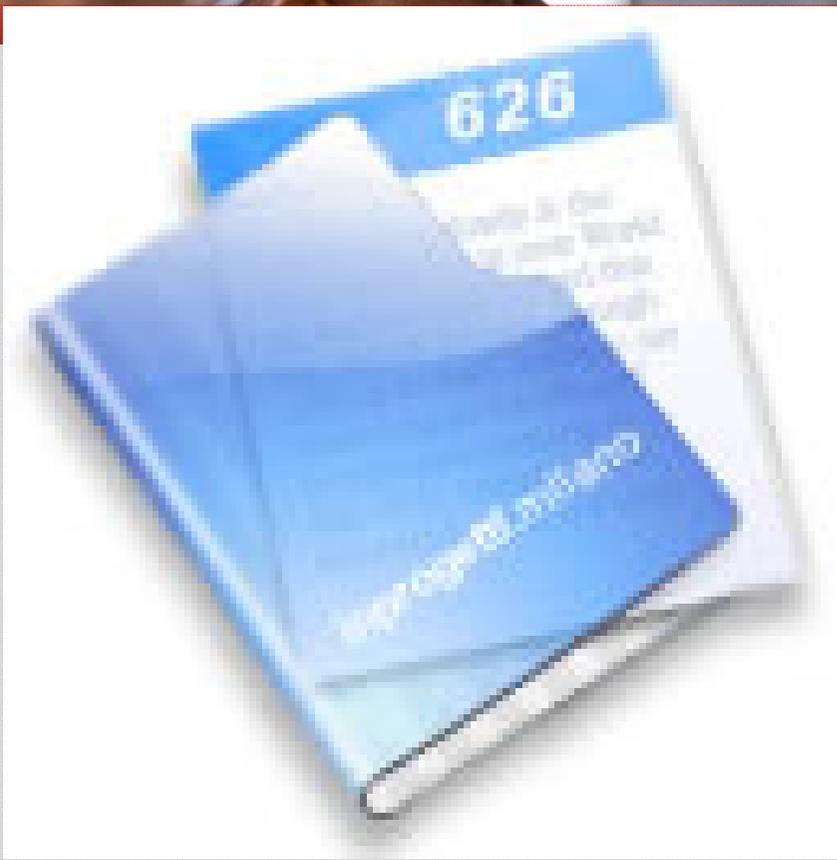
FORMAZIONE DELLE PERSONE

35

Il Decreto Legislativo 626/94 Primo recepimento in Italia delle direttive europee

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

36 Il Decreto Legislativo 626/94



ASPETTI INNOVATIVI

Il decreto 626/94 segna il passaggio da una **logica prevalentemente assicurativa, basata sul risarcimento del danno**, ad una azione che **mette al primo posto**, nella sicurezza sul lavoro, **la prevenzione**.

Il decreto individua una **procedura di prevenzione, da attuarsi in tutte le Aziende** con riferimento a tutti gli ambienti in cui si svolgono attività lavorative, compresi quelli all'aperto o esterni all'Azienda.

37 Il Decreto Legislativo 626/94



OBIETTIVI PRINCIPALI

Gli obiettivi del decreto sono rivolti ad eliminare o ridurre i rischi da lavoro e ad impedire il verificarsi di infortuni e malattie professionali

Il complesso delle norme previste dal D.Lgs. 626/94 disegna un sistema che **vede i Lavoratori al centro dell'organizzazione della sicurezza nei luoghi di lavoro al posto della macchina**

38 Il Decreto Legislativo 626/94

Il D.Lgs. N. 626 del 1994 poteva essere diviso in **due parti fondamentali**:

- Le **disposizioni generali** che disegnavano il **nuovo modello di gestione della sicurezza negli ambienti di lavoro**;
- La **parte speciale** dove venivano approfondite singole tematiche come **i luoghi di lavoro, le attrezzature di lavoro, i dispositivi di protezione individuale, la movimentazione manuale dei carichi e così via.**

39 Il Decreto Legislativo 626/94

I principali obiettivi perseguiti con il d.lgs. N. 626 del 1994 erano:

- La **valutazione dei rischi**
- La successiva redazione del **piano di sicurezza**
- L'adozione di **misure di sicurezza individuali o collettive**.

40 Il Decreto Legislativo 626/94

Nel *piano di sicurezza* erano inserite:

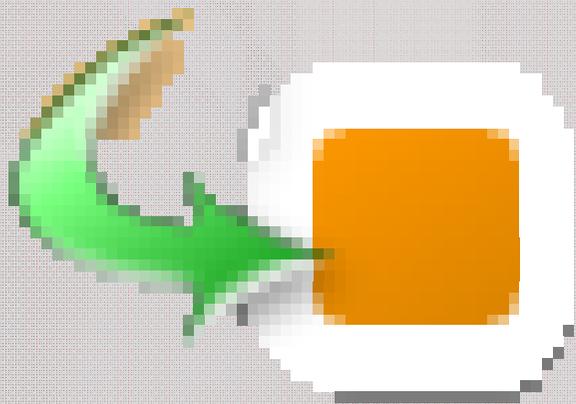
- la **relazione sulla valutazione dei rischi** per la sicurezza e la salute durante il lavoro che spiegasse i criteri utilizzati nella formazione;
- l'**individuazione delle misure di prevenzione e dei dispositivi di protezione individuale** che consentissero l'**eliminazione oppure la riduzione** dei rischi;
- il **programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza**

41 Il Decreto Legislativo 626/94

Le misure di sicurezza individuali o collettive si distinguono in:

- **misure tecniche** che rientrano nell'ambito della prevenzione oggettiva e sono applicate sulle fonti del rischio, come le **macchine, gli impianti, le attrezzature**;
- **misure organizzative e gestionali** che riguardano l'organizzazione del lavoro e precisamente i fattori di rischio legati alla **ripetitività dei gesti, alla monotonia**;
- **misure procedurali** che comprendono tutti i **procedimenti da porre in essere per garantire la sicurezza** di tutti i lavoratori, come le procedure per i casi di emergenza.

42 Il Decreto Legislativo 626/94



I LIMITI DEL D.LGS. 626/94

Il D.Lgs. 626 del 1994 fin dal secondo anno della sua approvazione è stato oggetto di **profonde modifiche**, aggiustamenti, lacune nonché spesso di non corretta applicazione delle Direttive europee.

Inoltre **altre direttive europee venivano approvate con altri Decreti Legislativi**. Allo stesso tempo **restavano in vigore tutte le precedenti leggi e decreti sulla sicurezza emanati negli anni '50**. Risultava **sempre più complesso e difficile applicare le norme sulla sicurezza**.

43 Il Decreto Legislativo 81/08

UN "TESTO UNICO"

Questo decreto ha **coordinato, riordinato e riformato** le principali **norme previgenti** in materia di sicurezza sul lavoro.

Nei fatti si tratta di un vero e proprio **"Codice della salute e della sicurezza sul lavoro"**

ABOLIZIONE LEGGI E DECRETI PRECEDENTI

- Unificazione di tutte le leggi
- Abolizione decreti anni '50
- abolizione 626, 494, 493
- Nuove definizione di soggetti, ambienti lavoro, norme e azioni

SERIE GENERALE

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

Anno 146° — Numero 109

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Giovedì, 12 maggio 2005 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

La Gazzetta Ufficiale, oltre alla Serie generale, pubblica quattro Serie speciali, ciascuna contraddistinta con autonoma numerazione:

1° Serie speciale: Corte costituzionale (pubblicata il mercoledì)
2° Serie speciale: Comunità europee (pubblicata il lunedì e il giovedì)
3° Serie speciale: Regioni (pubblicata il sabato)
4° Serie speciale: Concorsi ed esami (pubblicata il martedì e il venerdì)

12-5-2005 GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA Serie generale - n. 109

Ministero delle attività produttive:

Abilitazione all'effettuazione di verifiche periodiche e straordinarie all'organismo Faro S.a.s., in Arceto di Scandiano

Con decreto ministeriale del direttore generale della direzione generale per lo sviluppo produttivo e la competitività, visto il decreto del Presidente della Repubblica del 22 ottobre 2001, n. 462 e la direttiva del Ministero delle attività produttive dell'11 marzo 2002, esaminata la documentazione e la domanda presentata, è abilitato a decorrere dalla data del 20 aprile 2005 il seguente organismo:

Faro S.a.s. via Partitora, 16/A - Arceto di Scandiano (RE).
Installazione e dispositivi di protezione contro lo scariche atmosferiche.

Impianti di messa a terra alimentati fino a 1000V.

Impianti di messa a terra di impianti alimentati con tensione oltre 1000V.

L'abilitazione ha una validità quinquennale dalla data di emissione del decreto.

05A04651

Abilitazione all'effettuazione di verifiche periodiche e straordinarie all'organismo Faro S.a.s., in Arceto di Scandiano Pag. 44

44 Il Decreto Legislativo 81/08

SERIE GENERALE

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

Anno 146° — Numero 109

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Giovedì, 12 maggio 2005 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

La Gazzetta Ufficiale, oltre alla Serie generale, pubblica quattro Serie speciali, ciascuna contraddistinta con autonoma numerazione:

1° Serie speciale: Corte costituzionale (pubblicata il mercoledì)
2° Serie speciale: Comunità europee (pubblicata il lunedì e il giovedì)
3° Serie speciale: Regioni (pubblicata il sabato)
4° Serie speciale: Concorsi ed esami (pubblicata il martedì e il venerdì)

12-5-2005 GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA Serie generale - n. 109

Ministero delle attività produttive:

Abilitazione all'effettuazione di verifiche periodiche e straordinarie all'organismo Faro S.a.s. in Arceto di Scandiano Pag. 44

Abilitazione all'effettuazione di verifiche periodiche e straordinarie all'organismo Faro S.a.s. in Arceto di Scandiano

Con decreto ministeriale del direttore generale della direzione generale per lo sviluppo produttivo e la competitività, visto il decreto del Presidente della Repubblica del 22 ottobre 2001, n. 462 e la direttiva del Ministero delle attività produttive dell'11 marzo 2002, esaminata la documentazione e la domanda presentata, è abilitato a decorrere dalla data del 20 aprile 2005 il seguente organismo:

Faro S.a.s. via Partitora, 16/A - Arceto di Scandiano (RE).
Installazione e dispositivi di protezione contro lo scariche atmosferiche.

Impianti di messa a terra alimentati fino a 1000V.

Impianti di messa a terra di impianti alimentati con tensione oltre 1000V.

L'abilitazione ha una validità quinquennale dalla data di emissione del decreto.

05A04651

UN "TESTO UNICO"

- Data emanazione 9 Aprile 2008
- Data pubblicazione 30 Aprile 2008
- Entrata in vigore 15 Maggio 2008

45

Il Decreto Legislativo 81/08 Struttura



306 Articoli

13 Titoli

51 Allegati

Il Decreto Legislativo 81/08

Struttura

Titolo	Articoli	Argomento	Allegati
I	da 1 a 61	Principi comuni	da I a III
II	da 62 a 68	Luoghi di lavoro	IV
III	da 69 a 87	Attrezzature di lavoro e DPI	da V a IX
IV	da 88 a 160	Cantieri temporanei o mobili	da X a XXIII
V	da 161 a 166	Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro	da XXIV a XXXII
VI	da 167 a 171	Movimentazione Manuale dei Carichi	XXXIII
VII	da 172 a 179	Attrezzature munite di videoterminali	XXXIV
VIII	da 180 a 220	Agenti fisici (rumore, vibrazioni, campi e.m., radiazioni ottiche artificiali)	da XXXV a XXXVII
IX	da 221 a 265	Sostanze pericolose (agenti chimici, cancerogeni, mutageni, amianto)	da XXXVIII a XLIII
X	da 266 a 286	Agenti biologici	da XLIV a XLVIII
XI	da 287 a 297	Atmosfere esplosive	da XLIX a LI
XII	da 298 a 303	Capi finali e disposizioni sanzionatorie	
XIII	da 304 a 306	Norme transitorie e finali	

Nell'art. 1, intitolato **Finalità**, viene affermato che le norme contenute nel decreto legislativo sono rivolte al **riassetto ed alla riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza** delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Esse mirano, precisamente, a garantire **l'uniformità della tutela sul territorio nazionale** attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con **riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati**

48 Il Decreto Legislativo 81/08



RISULTANO MODIFICATE LE DEFINIZIONI DI:

- **Lavoratore:** la nozione **prescinde dalle tipologie contrattuali di lavoro** e vengono aggiunte precisazioni sui soggetti equiparati (es. **tirocinanti, associati in partecipazione, volontari**)
- **Datore di lavoro:** il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, 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**.

Il Decreto Legislativo 81/08 Campo di applicazione

ART. 3

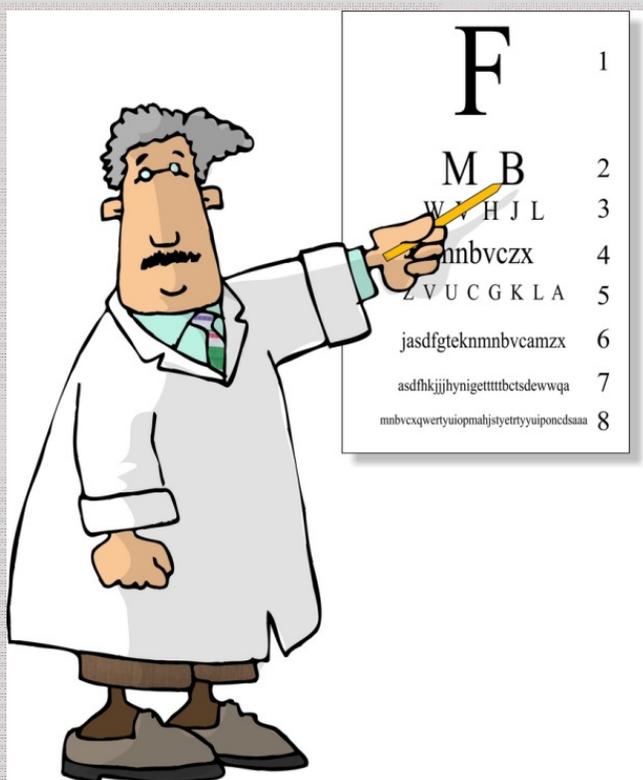
Le norme contenute nel decreto legislativo si applicano a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio, nonché a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, ed ai soggetti ad essi equiparati.

Rimangono **esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari (art. 3, co. 8)**; mentre per alcune categorie, come le **Forze Armate, la Polizia di Stato, i Vigili del Fuoco o nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie etc.** la legge rinvia la disciplina ad appositi decreti.

50 Il Decreto Legislativo 81/08

RISULTANO MODIFICATE LE DEFINIZIONI DI:

RSPP: viene rimarcata la **dipendenza funzionale** del soggetto designato dal datore di lavoro (“a cui risponde”);
Medico competente : viene espressamente indicato il compito di **collaborazione** “con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi”;
Prevenzione: la relativa nozione viene espressamente ancorata ai **parametri della particolarità del lavoro**, dell’esperienza e della tecnica, previsti dall’art. 2087 del codice civile



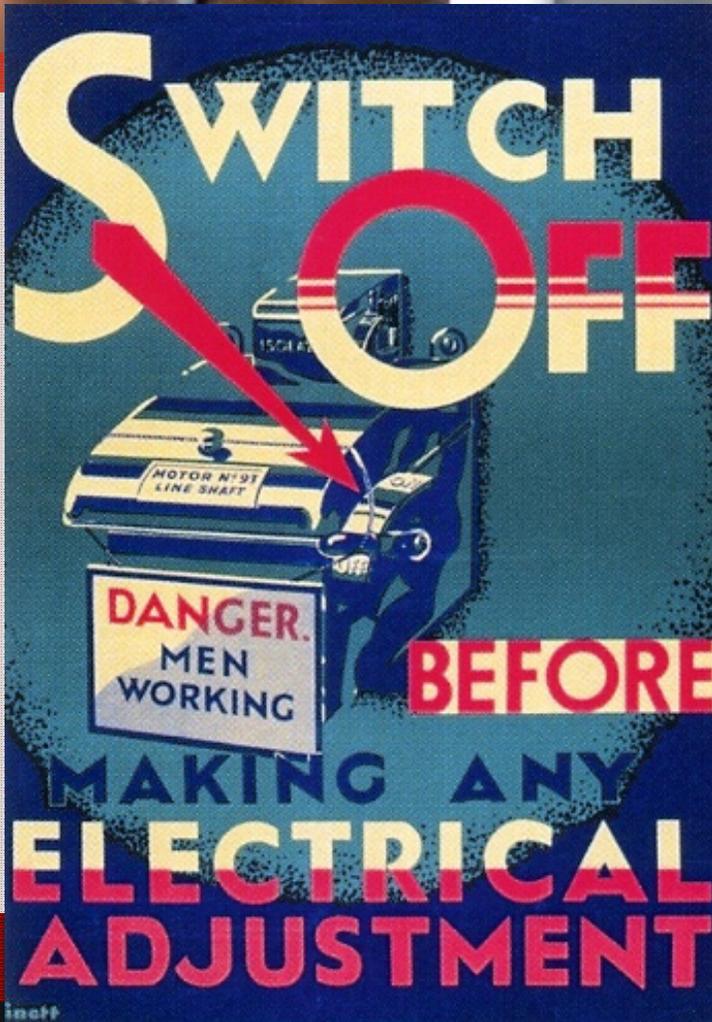
51 Il Decreto Legislativo 81/08

Anche nel decreto legislativo n. 81 del 2008 vengono confermate le linee guida che hanno caratterizzato il sistema di prevenzione introdotto con il decreto legislativo n. 626 del 1994 e precisamente:

- Una maggiore specificazione del contenuto dell'obbligo di sicurezza che grava sul datore di lavoro;
- La programmazione della gestione della sicurezza e la procedimentalizzazione degli obblighi di prevenzione;
- Una gestione concertata della sicurezza all'interno dell'impresa attraverso la partecipazione attiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti, i cui compiti sono meglio ridefiniti e specificati
- **La messa in atto di un meccanismo di miglioramento continuo degli standard di sicurezza aziendali**

Il Decreto Legislativo 81/08

Art. 15 - Le Misure generali di tutela



APPLICAZIONE DELLA COSTITUZIONE

Le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori rappresentano la concreta applicazione del diritto alla salute previsto dall'art. 32 della Costituzione.

Nell'elenco dei principi e delle misure si applica anche il principio della **tutela da parte del Datore di Lavoro dell'integrità fisica e della personalità morale** di cui all'art. 2087 del Codice Civile.

Il Decreto Legislativo 81/08

Art. 15 - Le Misure generali di tutela

DESCRIZIONE ED INDICAZIONI

- 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;

54

Il Decreto Legislativo 81/08 Art. 15 - Le Misure generali di tutela

DESCRIZIONE ED INDICAZIONI

- 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;**

DESCRIZIONE ED INDICAZIONI

- 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.**

La centralità del sistema si basa sull'attività della valutazione dei rischi nell'ambito del sistema di gestione della prevenzione.

Valutare i rischi – obbligo non delegabile da parte del datore di lavoro – consiste nell'attribuire valore, peso, misura di sicurezza attraverso un'analisi tecnica, scientifica ed organizzativa.

Principali norme abrogate con l'entrata in vigore del D.Lgs.81/08

- DPR 547/1955** Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro
- DPR 164/1956** Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni
- DPR 303/1955** Norme generali per l'igiene del lavoro
- D.Lgs. 277/1991** Protezione contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici
- D.Lgs. 626/1994** Miglioramento salute e sicurezza dei lavoratori
- D.Lgs. 758/1994** Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro
- D.Lgs. 493/1996** Prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o salute
- D.Lgs. 494/196** Prescrizioni minime di salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili
- D.Lgs. n. 187/05** Esposizione a vibrazioni meccaniche
- D.Lgs. 257/07** Prescrizioni minime di salute e sicurezza relative ai campi elettromagnetici
- Direttiva 2006/25/CE** Prescrizioni minime di salute e sicurezza relative alle radiazioni ottiche

57 Profili di responsabilità amministrativa

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

- Il **D.Lgs.231/2001** ha introdotto la **responsabilità in sede penale degli Enti per alcuni reati commessi**, nell'interesse o a vantaggio degli stessi. L'adozione e l'efficace attuazione di un **MOG (Modello Organizzativo Gestionale)** possono garantire in sede processuale l'esimente dalla responsabilità per i reati commessi dalla società
- La **Legge 123 del 2007** ha ampliato il novero dei reati previsti dal 231/01 introducendo i reati commessi in violazione delle norme per la salute e sicurezza sul lavoro (SSL)

58 Profili di responsabilità amministrativa



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

Il D. Lgs. 81/08 **prevede** che la sicurezza sul lavoro sia gestita attraverso **modello organizzativo e gestionale** per la **definizione e l'attuazione** di una **politica aziendale** per la **salute e sicurezza** applicando anche **l'articolo 6, comma 1, lettera a)**, del **decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231** per **prevenire i reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.**

59 Profili di responsabilità amministrativa



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

Secondo quanto riportato nell'art. 30 del **D.lgs. 81/08** il datore di lavoro **può** realizzare un modello di organizzazione e di gestione della sicurezza.

L'istituzione di tale Modello ha efficacia esimente dalla responsabilità da parte degli enti, delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D. Lgs. 8/6/2001 n. 231 per i reati di lesioni o omicidio colposo legati ad inosservanze in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

60 Profili di responsabilità amministrativa

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

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

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

61 Profili di responsabilità amministrativa

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere, inoltre:

- idonei **systemi di registrazione** dell'avvenuta effettuazione delle attività
- un'articolazione **di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio.**
- un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello
- un idoneo **sistema di controllo sull'attuazione del modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.**

62 Profili di responsabilità amministrativa

SISTEMA SANZIONATORIO

Il Sistema sanzionatorio del MOG riguarda tanto i **soggetti apicali** quanto i **soggetti sottoposti all'altrui direzione**

63 Profili di responsabilità amministrativa

SISTEMA SANZIONATORIO

L'azienda dovrà, inoltre, definire **idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e sanzionare collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri soggetti** aventi rapporti contrattuali con l'azienda. Perché tali modalità siano applicabili l'azienda deve prevedere che nei **singoli contratti siano inserite specifiche clausole applicative** con riferimento ai **requisiti e comportamenti** richiesti e dalle **sanzioni previste** per il loro mancato rispetto **fino alla risoluzione del contratto stesso**".

64 Profili di responsabilità amministrativa

In sede di prima applicazione, i **modelli di organizzazione aziendale** si presumono conformi ai requisiti di cui all'art. 30 se definiti conformemente a:

Norma OHSAS
18001 2007

Migrata in ISO 45001

Linee guida UNI
INAIL

Art. 28 D.Lgs. 81/08

Il Decreto legislativo 81/2008 stabilisce l'obbligo di valutare **tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori** in relazione **alla natura dell'attività svolta, ivi compresi (...) 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

Quadro normativo di riferimento

- L. n.977/67
- D.Lgs. n.345/99
- **D.Lgs n.262/2000**



67

Legislazione relativa a particolari categorie di lavoratori: Lavoro minorile

D.Lgs. 262/2000

La normativa si applica a **tutti i rapporti di lavoro**, ordinari e speciali, che riguardano i minori di diciotto anni; mentre **non viene applicata agli adolescenti addetti ai lavori occasionali o di breve durata inerenti: servizi domestici all'interno dell'ambito familiare**, prestazioni di lavoro non nocivo e/o pericoloso all'interno di **imprese a conduzione familiare**.



68

Legislazione relativa a particolari categorie di lavoratori: Lavoro minorile

D.Lgs. 262/2000 – Art. 3

L'età minima consentita per l'ammissione al lavoro non può essere mai inferiore ai quindici anni compiuti ed è inoltre subordinata al completamento del periodo di istruzione obbligatoria (art.3)



69

Legislazione relativa a particolari categorie di lavoratori: Lavoro minorile

D.Lgs. 262/2000

E' vietato adibire al lavoro notturno, minori.

Tale periodo si intende compreso **tra le ore 22 e le ore 6** o tra le ore **23 e le ore 7**; tuttavia gli adolescenti che **hanno compiuto il sedicesimo anno di età possono essere, eccezionalmente o per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno** quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda stessa e **solo se non possono esserci adulti disponibili.**

In questo caso, il datore di lavoro dovrà darne **comunicazione alla direzione provinciale del lavoro** indicando: **nominativo del lavoratore minorenni, orario e quantitativo di ore di lavoro; e motivazione** di tale richiesta.

Il datore di lavoro dovrà, inoltre fornire, al termine della prestazione, un **equivalente periodo di riposo compensativo** (entro tre settimane dalla prestazione stessa).



Legislazione relativa a particolari categorie di lavoratori: Lavoro minorile

D.Lgs. 262/2000 – Orario di lavoro, riposi e ferie

I minori possono, invece, osservare un orario di lavoro pari a **8 ore giornaliere**, per un totale di **40 settimanali**, potendo lavorare senza interruzioni per non più di **4 ore e 30 minuti**; se l'orario di lavoro è più lungo, allora devono poter usufruire di un riposo intermedio della durata di **1 ora** (almeno).

I minori devono avere un periodo di riposo settimanale di almeno **2 giorni**, se possibile, consecutivi e comprendenti la domenica. Quando non è possibile, per motivi tecnici od organizzativi, tale periodo non può comunque essere inferiore alle **36 ore consecutive**.

I minori hanno diritto ad un periodo annuale di ferie quantificato in **30 giorni** per coloro che non hanno ancora compiuto **16 anni** e **20 giorni** per gli adolescenti che hanno già superato la suddetta età.



71

Legislazione relativa a particolari categorie di lavoratori: Lavoro minorile

Lavori vietati

non devono essere esposti a **rumori che superano gli 87 db** e non devono venire in contatto con **sostanze tossiche, corrosive, esplosive, cancerogene, nocive** o che esporrebbero loro a particolari rischi per la salute;

non possono lavorare nelle **macellerie in cui si utilizzano arnesi taglienti e celle frigorifere**;

devono evitare di utilizzare **saldatrici ad arco o ossiacetileniche**

non possono compiere lavori utilizzando **martelli pneumatici, pistole fissachiodi, strumenti vibranti e apparecchi di sollevamento meccanici**;

non devono svolgere lavori sulle **navi in costruzione, nelle gallerie** o utilizzando **forni ad elevate temperature**;

devono evitare di eseguire lavori all'interno di **cantieri edili in cui si possono verificare rischi di crollo**



72

Legislazione relativa a particolari categorie di lavoratori: Lavoro minorile

Per essere avviato al lavoro l'adolescente deve sottoporsi ad una **visita medica preventiva** e, una volta assunto, a **delle visite periodiche almeno una volta all'anno**



La tutela della sicurezza e della salute della lavoratrice madre è governata dal **D. Lgs. n. 81/2008** (Testo Unico della sicurezza sul lavoro) e dal **D. Lgs. n. 151/2001**, (**Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità**).

L'art. 11 del D.Lgs. 151/2001 prescrive che il datore di lavoro valuti preventivamente i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere e in allattamento, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, nonché i processi o le condizioni di lavoro di cui **allegato C** del medesimo decreto, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

Legislazione relativa a particolari categorie di lavoratori: Lavoratrici madri

D.Lgs. 151/2001 ALLEGATO A

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI vietati durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

- Attività di **trasporto e sollevamento di pesi** (sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida)
- Quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262; (protezione dei giovani sul lavoro);
- Quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche;
- Quelli che espongono alla **silicosi** (malattia polmonare dovuta all'inalazione di biossido di silicio) e **all'asbestosi** (malattia polmonare dovuta all'inalazione di fibre minerali cancerogene), nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni;

Legislazione relativa a particolari categorie di lavoratori: Lavoratrici madri

D.Lgs. 151/2001 ALLEGATO A

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI vietati durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

- I lavori che comportano l'esposizione alle **radiazioni ionizzanti**;
- I lavori su **scale ed impalcature mobili e fisse**;
- I lavori di **manovalanza pesante**;
- I lavori di **assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per Malattie infettive e per malattie nervose e mentali**;
- I **lavori agricoli** che implicano la manipolazione e l'uso di **sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame**;

Legislazione relativa a particolari categorie di lavoratori: Lavoratrici madri

D.Lgs. 151/2001 ALLEGATO A

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI vietati durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

- I lavori che comportano una **stazione in piedi per più di metà dell'orario** o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante;
- i lavori con **macchina mossa a pedale**, o comandata a pedale, quando il ritmo del **movimento sia frequente**, o esiga un **notevole sforzo**;
- i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense **vibrazioni**;
- i lavori di **monda e trapianto del riso**;
- i lavori **a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman** e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto.

Legislazione relativa a particolari categorie di lavoratori: Lavoratrici madri

D.Lgs. 151/2001 ALLEGATO C

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI, PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI TENER CONTO ALL'ATTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DELLE LAVORATRICI

- **Agenti fisici** (MMC, Vibrazioni, Rumore, Radiazioni ionizzanti, Radiazioni non ionizzanti, sollecitazioni termiche, ecc...);
- **Agenti biologici appartenenti ai gruppi 2,3,4;**
- **Agenti chimici** che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro
- Processi industriali che figurano nell'allegato XLII del d.lgs. 81/08
- **Lavori sotterranei di carattere minerario**

Legislazione relativa a particolari categorie di lavoratori: Lavoro notturno

Il lavoro notturno è regolamentato dal **D.Lgs. 66/03** “Riforma della disciplina in materia di orario di lavoro in attuazione delle direttive 93/104/Ce e 2000/34/CE”.

Il **periodo notturno** è il periodo di **almeno sette ore consecutive** comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino, quindi dalle **ore 24 alle ore 7** o dalle **ore 23 alle ore 6** o dalle **ore 22 alle ore 5**.

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore

Legislazione relativa a particolari categorie di lavoratori: Lavoro notturno

E' considerato **lavoratore notturno**:

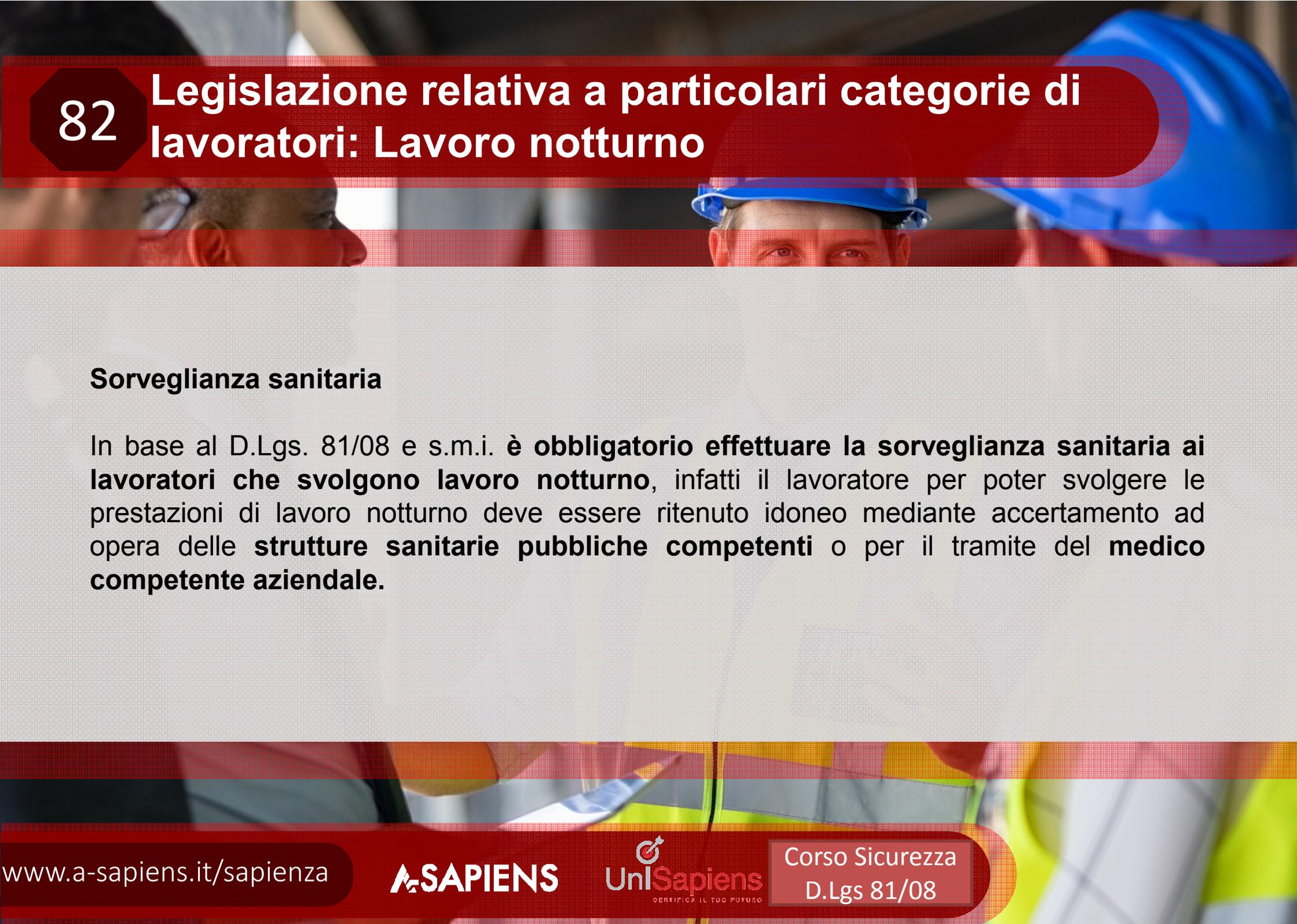
1. qualsiasi lavoratore che **durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero** impiegato in modo normale;
2. qualsiasi lavoratore che **svolga durante il periodo notturno una parte del suo orario di lavoro, per almeno tre ore di lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno**; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale" (orientativamente 1/3 dei giorni lavorativi annuali come 2 turni a settimana o 7 turni al mese).

Legislazione relativa a particolari categorie di lavoratori: Lavoro notturno

E' vietato adibire al lavoro notturno:

- **donne in gravidanza dalle 24:00 alle 6:00** a partire dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;
- **madre di un figlio sotto i tre anni o, in alternativa, padre convivente;**
- **madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni il padre adottivo o affidatario;**
- **unico genitore affidatario di figlio convivente sotto i 12 anni;**
- **lavoratore o lavoratrice con a carico un disabile ai sensi della Legge 104/92 e m. e i.;**

La normativa sul lavoro notturno non si applica a dirigenti, personale viaggiante del trasporto e altri lavoratori che possono disporre autonomamente del proprio tempo di lavoro.

The background of the slide features a photograph of several workers wearing blue hard hats. The image is partially obscured by a red banner at the top and a white text box in the center. The overall theme is industrial safety and health.

82

Legislazione relativa a particolari categorie di lavoratori: Lavoro notturno

Sorveglianza sanitaria

In base al D.Lgs. 81/08 e s.m.i. **è obbligatorio effettuare la sorveglianza sanitaria ai lavoratori che svolgono lavoro notturno**, infatti il lavoratore per poter svolgere le prestazioni di lavoro notturno deve essere ritenuto idoneo mediante accertamento ad opera delle **strutture sanitarie pubbliche competenti** o per il tramite del **medico competente aziendale**.

83 D.M. 10 marzo 98 e Quadro legislativo antincendio

Il Rischio incendio

Rappresenta uno dei principali rischi per qualsiasi luogo di lavoro, ed il miglior presupposto per una efficace “gestione della sicurezza antincendio”, consiste nell’applicazione della normativa e soprattutto in una **corretta attività di formazione e informazione dei lavoratori.**

Almeno il 50% degli incidenti è attribuibile al cosiddetto “fattore umano**”.**

84 D.M. 10 marzo 98 e Quadro legislativo antincendio



D.Lgs. 81/08 Art 46 comma 1

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

COSA DEFINISCE?

Criteri generali di sicurezza antincendio e per **la gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro**

COSA FORNISCE ?

- Le **misure preventive, protettive e precauzionali di esercizio**;
- Le modalità di **controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio**;
- La **gestione dell'emergenza in caso d'incendio**;
- Le modalità di **designazione degli addetti al servizio antincendio**;
- La **formazione degli addetti alla prevenzione incendi, la lotta antincendio e la gestione del piano d'emergenza**.

86 D.M. 10 marzo 98

DOCUMENTI PRESENTI IN AZIENDA

- **Certificato di prevenzione incendi (CPI)** o nulla Osta provvisorio per le attività previste dal **D.P.R 151/11** ;
- Certificazione che attesta il **controllo periodico semestrale degli estintori**;
- Libretto di impianto a pressione, omologazione contenitori gas antincendio;
- **Libretto di impianto: centrale termica**, omologazione generatore di calore se prevista;
- **Impianto di messa a terra e verbali di verifica**;
- Dispositivo contro le scariche atmosferiche e verbali di verifica;
- Certificati di conformità di cancelli/porte scorrevoli
- **Certificato di conformità dell'impianto elettrico**
- **Registro antincendio**



Valutazione del Rischio

Il datore di lavoro deve valutare e classificare il rischio incendio.

Il rischio d'incendio del luogo di lavoro si classifica, applicando i criteri specificati nell'allegato I del DM, in uno dei seguenti livelli:

Livello di rischio elevato
Livello di rischio medio
Livello di rischio basso



Rischio basso

Si intendono a rischio di incendio basso i luoghi di lavoro o parte di essi, in cui **sono presenti sostanze a basso tasso di infiammabilità** e le **condizioni locali e di esercizio** offrono **scarse possibilità di sviluppo di principi di incendio** ed in cui, in caso di incendio, **la probabilità di propagazione** dello stesso è da ritenersi **limitata**.



Rischio medio

Si intendono a rischio di incendio medio i luoghi di lavoro o parte di essi, in cui **sono presenti sostanze infiammabili c/o condizioni locali e/o di esercizio che possono favorire lo sviluppo di incendi**, ma nei quali, in caso di incendio, la **probabilità di propagazione** dello stesso è da ritenersi **limitata**.



Rischio medio

- Gruppi per produzione o depositi di energia elettrica e simili
- Stabilimenti ed impianti o depositi di gas, combustibili, olii, ecc.
- Impianti per la saldatura o il taglio dei metalli
- Aziende per la lavorazione del vetro
- Impianti e depositi per la produzione di gas, calore, liquidi gassosi
- **Autorimesse pubbliche e private**
- Produzione di creme e lucidi industriali

91 D.M. 10 marzo 98



Rischio alto

Si intendono a rischio di incendio elevato i luoghi di lavoro o parte di essi, in cui per presenza di **sostanze altamente infiammabili e/o per le condizioni locali e/o di esercizio** sussistono **notevoli probabilità di sviluppo di incendi** e nella fase iniziale sussistono **forti probabilità di propagazione delle fiamme**, ovvero non è possibile la classificazione come luogo a rischio di incendio basso o medio.



Rischio alto

- Industrie e depositi
- Fabbriche e depositi di esplosivi;
- Centrali termoelettriche;
- Impianti di estrazione di oli minerali e gas combustibili;
- Impianti e laboratori nucleari;
- Depositi di materiali combustibili aventi superficie superiore a 20.000 m².

93 D.P.R. 151/2011

Il **D.P.R. 151 /11** fornisce nell'Allegato I l'Elenco delle attività lavorative soggette alle visite e ai controlli di prevenzione incendi.

Il Decreto attua una **semplificazione dei procedimenti** necessari a soddisfare i requisiti di legge

94 Le Norme tecniche

D. Lgs. 81/08 (Testo Unico) art. 2, c.1,lett. u

“Norma tecnica”: *specifica tecnica, approvata e pubblicata da un’organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria*

95 Le Norme tecniche

LE NORME TECNICHE

Specifiche tecniche approvate da un **organismo riconosciuto** ad attività normativa, per l'applicazione ripetuta e continua

Non sono obbligatorie ma conservano il carattere di norme volontarie.

LE REGOLE TECNICHE

Specifiche tecniche **emanate dall'autorità pubblica**, sotto forma di **leggi, regolamenti, regole amministrative.**

La loro osservanza è **obbligatoria** de iure o de facto.

96 Le Norme tecniche

Tipologie di norme tecniche:

- Norme terminologiche e di fondamento
- Norme gestionali per scopi contrattuali e di certificazione
- Norme tecniche di prodotto
- Norme di supporto
- Norme guida e rapporti tecnici

97 Le Norme tecniche

CARATTERISTICHE DELLE NORME TECNICHE

- Consensualità
- Democraticità
- Trasparenza
- Volontarietà

98 Le Norme tecniche

LE NORME ARMONIZZATE

“Una norma armonizzata è una **specificazione tecnica** (norma europea o documento di armonizzazione) **adottata dal CEN (Comitato europeo di normazione) e dal CENELEC (Comitato europeo di normazione elettrotecnica)** su mandato della Commissione, **per facilitare ai produttori la prova della conformità ai requisiti essenziali**; ...dette norme sono elaborate da **organismi di diritto privato** e devono osservare il loro statuto di **testi non cogenti**.

99 Le Norme tecniche

Gli Enti di Normazione

Gli Enti di normazione sono gli **Organismi riconosciuti e autorizzati a svolgere attività di studio, elaborazione e diffusione delle Norme a livello nazionale ed internazionale** per aree di specializzazione tematica

Livello nazionale italiano

UNI - Ente Nazionale Italiano di Unificazione
CEI - Comitato Elettrotecnico Italiano

Livello europeo

CEN
CENELEC
ETSI - Istituto Europeo per gli Standard nelle Telecomunicazioni

Livello internazionale

ISO - Organizzazione internazionale per la normazione
IEC - Commissione elettrotecnica internazionale
ITU - Unione internazionale delle telecomunicazioni

100 Le Norme tecniche

LE SIGLE

UNI: norme italiane

CEI: norme italiane del settore elettrotecnico, elettronico e delle telecomunicazioni

EN: norme elaborate dal CEN

UNI EN / CEI EN: norma armonizzata europea

ISO: norme internazionali

UNI ISO: norma armonizzata internazionale

UNI EN ISO: norma armonizzata internazionale adottata anche a livello europeo

101 Le Norme tecniche

I MARCHI DI CONFORMITÀ

I marchi obbligatori assicurano la conformità a regole tecniche di impiego obbligatorio

I marchi volontari attestano che i prodotti hanno caratteristiche che vanno al di là di quanto eventualmente richiesto dalla legge e testimoniano - ai clienti e agli utilizzatori - la qualità del prodotto, nel senso più ampio del termine.

Il marchio di conformità viene rilasciato attraverso il processo di "certificazione"



102 Il Sistema istituzionale della prevenzione

Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro

ha il compito di stabilire:

- **le linee comuni delle politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;**
- **di individuare obiettivi e programmi dell'azione pubblica di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;**
- **di definire la programmazione annuale in ordine ai settori prioritari di intervento dell'azione di vigilanza, i piani di attività e i progetti operativi a livello nazionale**

103 Il Sistema istituzionale della prevenzione

Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, istituita presso il Ministero del lavoro

ha il compito di:

- a) **esaminare i problemi applicativi della normativa** di salute e sicurezza sul lavoro e **formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione** vigente;
- f) **elaborare, entro e non oltre il 31 dicembre 2010, le procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi** di cui all'articolo 29, comma 5, tenendo conto dei profili di rischio e degli indici infortunistici di settore;
- g) **definire criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi** di cui all'articolo 27;

104 Il Sistema istituzionale della prevenzione

Comitati regionali di coordinamento

- i Comitati regionali di coordinamento sono istituiti presso **ogni regione e provincia autonoma**
- Svolgono i propri compiti di **programmazione e di indirizzo delle attività di prevenzione e vigilanza** nel rispetto delle indicazioni e dei criteri formulati a livello nazionale dai Ministeri della salute e del lavoro e della previdenza sociale e dalle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano.

105 Il Sistema istituzionale della prevenzione

Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro

Il Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP) nei luoghi di lavoro al fine è istituito al fine di **fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali**, relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici, e **per indirizzare le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili negli attuali sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate.**

106 Il Sistema istituzionale della prevenzione

Inail

- **Consulenza alle aziende**, in particolare alle medie, piccole e micro imprese, anche attraverso **forme di sostegno tecnico e specialistico**;
- **Progettazione ed erogazione di percorsi formativi** in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- **Formazione** per i responsabili e gli addetti ai servizi di prevenzione e protezione;
- **Promozione e divulgazione, della cultura della salute e della sicurezza del lavoro** nei percorsi formativi scolastici, universitari e delle istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica
- **Vigilanza** sul rispetto degli adempimenti in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro

107 Il Sistema istituzionale della prevenzione

Inail

La consulenza non può essere prestata da funzionari che svolgono attività di controllo e verifica degli obblighi nelle materie di competenza degli istituti; inoltre è previsto il divieto, valido per tre anni dalla cessazione dell'incarico, di adibire ad attività ispettiva il funzionario che ha prestato consulenza alle imprese.

108 Il Sistema istituzionale della prevenzione

INTERPELLO

E' rivolto dagli **organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali e dagli enti pubblici nazionali**, nonché dalle **organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** e dai **consigli nazionali degli ordini o collegi professionali**, alla **Commissione per gli interPELLI**, istituita presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale e con il quale vengono posti **quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro**

109 Il Sistema di vigilanza e assistenza



110 Il Sistema di vigilanza e assistenza

ORGANI DI VIGILANZA

- ASL
- V.V.F.
- MINISTERO DEL LAVORO
- DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO (Ispettorato del Lavoro)
- INAIL
- POLIZIA MUNICIPALE
- SPECIFICI REPARTI DELLE FORZE DELL'ORDINE E DI POLIZIA
- Coordinamento tra gli enti
- Banca dati infortuni

111 Il Sistema di vigilanza e assistenza

Compiti dell'INAIL

- **Raccolta e registrazioni ai fini statistici dei dati relativi agli infortuni**
- **Attività di studio e ricerca con formulazione e proposte circa la normativa tecnica**
- **Erogazioni delle prestazioni di cui alla legge 296/06 alle famiglie delle vittime di infortuni**

112 Il Sistema di vigilanza e assistenza

Compiti dell'INAIL

- Studio e ricerca scientifica;
- **Interventi diretti**, su richiesta di Stato o regioni, nell'ambito di **controlli che richiedono elevata competenza scientifica**;
- **Supporto alle strutture operative del SSN con formazione, consulenza e assistenza**;
- Svolgimento, congiuntamente ai servizi delle ASL, dell'attività di vigilanza sulle strutture del SSN

113 Il Sistema di vigilanza e assistenza

Compiti dell'INAIL

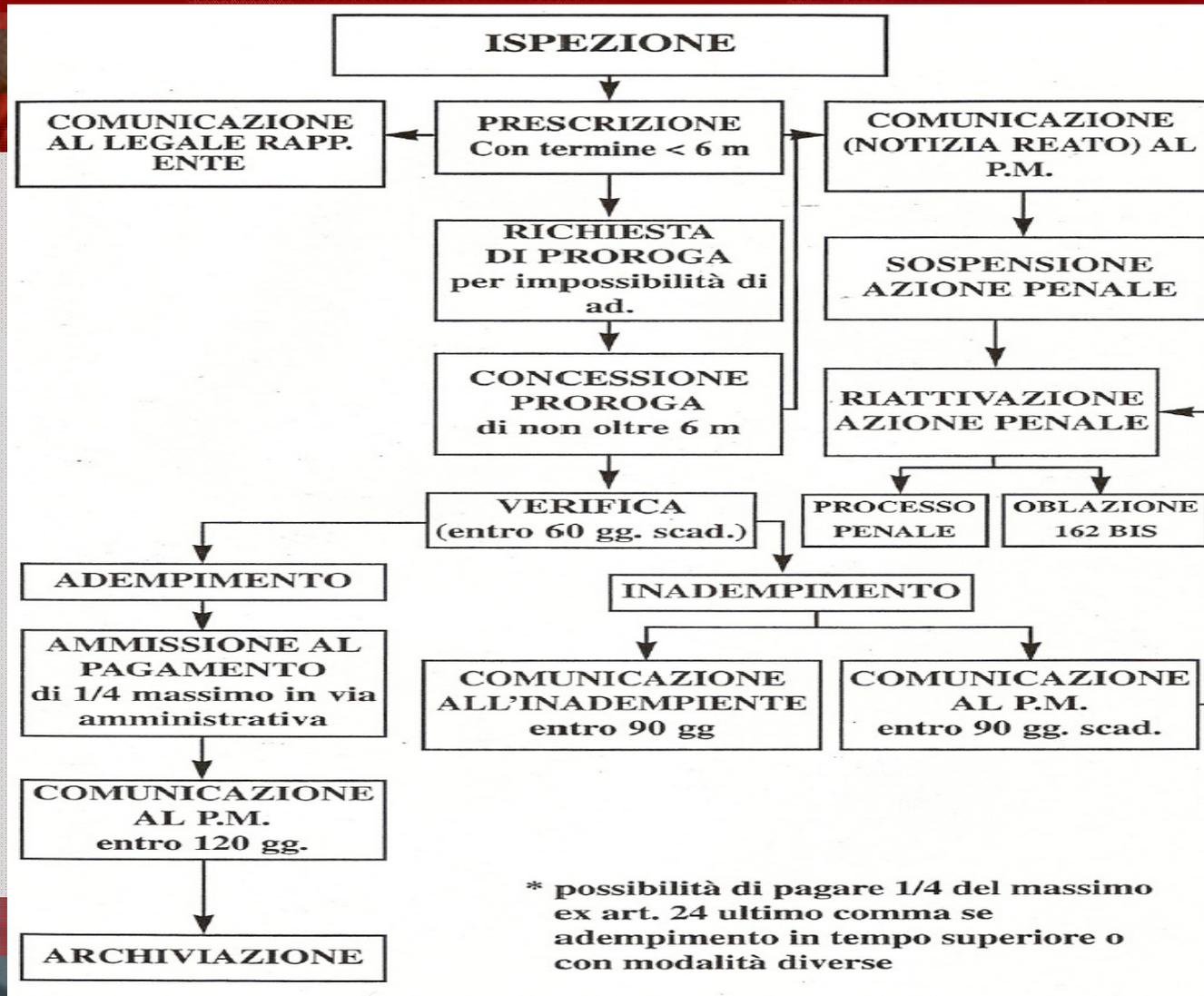
- Raccordo e divulgazione dei risultati derivanti dalle attività di prevenzione delle strutture del SSN;
- Elaborazione di **norme e formulazione di pareri e proposte**
- **Standardizzazione di metodiche e procedure per la valutazione dei rischi**

114 Il Sistema di vigilanza e assistenza

Obiettivi delle ASL

- Proseguire l'attività di vigilanza senza soluzione di continuità, applicando da subito la nuova normativa
- Perseguire, anche con lo strumento della disciplina sanzionatoria, una concreta riduzione dei rischi, in particolare di quello infortunistico

115 Il Sistema di vigilanza e assistenza



116 Il Sistema di vigilanza e assistenza

- Sopralluogo
- Accertamento violazione
- Verbale inviato al datore di lavoro e procura della repubblica (è un atto penale)
- Prescrizione con tempi per ottemperare
- Scaduto il termine per ottemperare l'ASL ha 60 giorni di tempo per verificare la regolarizzazione
- Se è regolarizzato invia richiesta di pagamento (1/4 del massimo)
- Dopo il pagamento l'ASL informa il magistrato per archiviare la pratica
- In caso di mancata regolarizzazione o pagamento scatta la comunicazione al PM e quindi il procedimento penale

117 Il Sistema di vigilanza e assistenza

Principali sanzioni a carico del DL - Dirigente

VIOLAZIONE	SANZIONE
Mancato documento di valutazione rischi	Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2000€ a 4000€
Mancata nomina RSPP	Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500€ a 6.400€
Forniture DPI	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1500€ a 6000€
Designazione addetti antincendio evacuazione Primo soccorso	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.200€ a 5.200€
Formazione lavoratori	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1200€ a 5.200€
Informazione lavoratori	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1200€ a 5.200€

118 Il Sistema di vigilanza e assistenza

Principali sanzioni a carico del DL - Dirigente

VIOLAZIONE	SANZIONE
Mancato invio lavoratori a visita medica per quelli sottoposti a sorveglianza sanitaria	ammenda da 2.000€ a 4.000€
Adibire i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità	Sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000€ a 4.500 €
Contratti appalto d'opera e somministrazione. Verifica idoneità appaltatori e lavoratori autonomi; Informazioni sui rischi agli appaltatori	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 750€ a 4000€
Deve astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere l'attività in caso di pericolo grave e immediato	ammenda da 2.000€ a 4.000€
Permettere ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute fornendo tempestivamente a RLS il DVR	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 750€ a 4.000€

119 Omologazioni e verifiche periodiche

OMOLOGAZIONE
procedimento mediante il quale si
riconosce conforme ad una legge o
a determinati regolamenti una
macchina, un'attrezzatura, un
impianto, un prodotto

120 Omologazioni e verifiche periodiche

IMPIANTI A PRESSIONE E IMPIANTI DI RISCALDAMENTO

Riferimenti legislativi essenziali

R.D. 12/5/1927, n. 824

D.M. 1/12/2004 n. 329 Regolamento recante norme per la messa in servizio ed utilizzazione delle attrezzature a pressione

121 Omologazioni e verifiche periodiche

Recipienti per gas e Recipienti di vapore

Richieste di verifica di primo impianto o di controllo di messa in servizio per nuove installazioni seguono il D.M. 329/04 (anche per: *recipienti per liquidi e tubazioni per liquidi, vapori e gas; generatori e recipienti di liquidi surriscaldati diversi dall'acqua; recipienti semplici a pressione; generatore per impianti ad acqua surriscaldata; forni industriali*)

Richieste di verifica di nuovo impianto dopo modifiche o reinstallazioni, non contemplate nel D.M. 329/04, seguono il R.D. 824/27 e s. m.

Soggetto verificatore: INAIL

122 Omologazioni e verifiche periodiche

Generatori di vapore ed acqua surriscaldata

Preventiva autorizzazione alla installazione del generatore, (art. 47 R.D. 824/27). L'autorizzazione alla installazione deve essere richiesta all'INAIL per superficie di riscaldamento > 15 mq

Verifica di primo impianto o controllo di messa in servizio (verifica di correttezza di installazione autorizzata dal D.M. 329/2004)

Soggetto verificatore: INAIL

123 Omologazioni e verifiche periodiche

Recipienti particolari; Serbatoi GPL

Verifiche di primo impianto

Disposizioni tecniche INAIL

Impianti di riscaldamento

Denuncia di impianto termico (nuovi impianti o da modificare) antecedente i lavori di installazione per potenzialità globale > 35 KW

124 Omologazioni e verifiche periodiche

IMPIANTI DI TERRA E DI PROTEZIONE CONTRO LE SCARICHE ATMOSFERICHE

Riferimenti legislativi essenziali:

D.P.R. 22/10/2001, n. 462

D.M. 22/01/2008 n° 37

125 Omologazioni e verifiche periodiche

E' responsabilità del DL rispettare la periodicità delle verifiche periodiche di legge.

Obbligo per tutti i datori di lavoro di richiedere e far eseguire le verifiche periodiche e straordinarie per:

- *impianti elettrici di messa a terra*
- *installazioni e dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche*
- *impianti elettrici in luoghi con pericolo di esplosione*

126 Omologazioni e verifiche periodiche

PERIODICITÀ DELLE VERIFICHE

- 2 anni per:

- **gli impianti elettrici e di protezione dalle scariche atmosferiche in luoghi con pericolo di esplosione**
- **Cantieri**
- **Ambienti a maggior rischio in caso di incendio**
- **Locali adibiti ad uso medico, inclusi trattamenti estetici**

5 anni per tutti gli altri casi

127 Omologazioni e verifiche periodiche

Impianti di terra e di protezione contro i fulmini

L'**omologazione** viene effettuata dall'**installatore** che, dopo averne verificato la corretta realizzazione, **rilascia al datore di lavoro la dichiarazione di conformità (DM 37/08)**, a valle della quale l'impianto può essere messo in esercizio.

Entro 30 giorni dalla messa in esercizio, il datore di lavoro sottoscrive la dichiarazione di conformità e la invia a INAIL e ASL (o ARPA) territorialmente competente.

128 Omologazioni e verifiche periodiche

Impianti nei luoghi con pericolo di esplosione

L'**omologazione** viene effettuata dall'**installatore** che, dopo averne verificato la corretta realizzazione, **rilascia al datore di lavoro la dichiarazione di conformità (DM 37/08)**, a valle della quale l'impianto può essere messo in esercizio.

Entro 30 giorni dalla messa in esercizio, il datore di lavoro sottoscrive la dichiarazione di conformità e la invia a INAIL e ASL (o ARPA) territorialmente competente.

129 Organismi Paritetici

Organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per:

- **la programmazione di attività formative**
- **l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici;**
- **lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;**
- **l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia;**
- **ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla Legge o dai Contratti collettivi di riferimento;**

130 Organismi Paritetici

D.Lg.81/08 Art. 37 comma 12

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori