

Legge 626/94 e successive modifiche

Riccardo Rossi

SCOPO

- **Presentazione delle figure principali previste dal D.Lgs. 626/94 e s.m., unitamente alle loro responsabilità e formazioni specifiche;**
- **Introduzione al D.Lgs. 123/07;**
- **Introduzione al D.Lgs. 231/01;**

GLI ATTORI “protagonisti” (D.Lgs. 626/94)

- **DATORE DI LAVORO**
- **DIRIGENTE**
- **PREPOSTO**
- **LAVORATORE**

I COMPITI E LE RESPONSABILITA'

■ DATORE DI LAVORO:

- Valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- Elabora il documento i valutazione dei rischi;
- Per le aziende familiari nonchè delle aziende che occupano fino a dieci addetti è tenuto comunque ad autocertificare per iscritto l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati;

I COMPITI E LE RESPONSABILITA'

■ DATORE DI LAVORO:

- Individua le misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale;
- Definisce un programma di miglioramento;
- Designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- Nomina, nei casi previsti dall'art. 16, il medico competente;

I COMPITI E LE RESPONSABILITA'

■ DATORE DI LAVORO:

- Designa gli incaricati per le misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza
- Definisce il Piano di Emergenza Interna;
- Tiene il registro degli infortuni;
- Custodisce le cartelle sanitarie;
- Nelle aziende con più di 15 dipendenti, il datore di lavoro, indice almeno una volta all'anno una riunione

I COMPITI E LE RESPONSABILITA'

■ DIRIGENTI E PREPOSTI:

- Sorvegliare l'attuazione, da parte dei lavoratori, delle disposizioni del Datore di Lavoro
- Intervenire in caso di mancato rispetto delle regole aziendali
- Informare il Datore di Lavoro circa le problematiche inerenti la sicurezza

I COMPITI E LE RESPONSABILITA'

■ LAVORATORE:

- Osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- Utilizzare correttamente i macchinari e le relative sicurezze;
- Segnalare immediatamente le deficienze relative alla sicurezza;
- Non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo .

GLI ATTORI “non protagonisti” (D.Lgs. 626/94)

- **RSPP (SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE)**
- **RLS (RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA)**
- **MEDICO COMPETENTE**
- **ADDETTI ANTINCENDIO**
- **PRIMO SOCCORSO**
- **GESTIONE EMERGENZE**

DATORE DI LAVORO - RSPP

- E' possibile per le aziende artigiane e industriali fino a 30 addetti;
- Deve dare preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- Deve frequentare apposito corso di formazione in materia di sicurezza;

DATORE DI LAVORO - RSPP

- **Deve trasmettere all'ASL competente per territorio:**
 - una dichiarazione di svolgimento dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi;
 - una dichiarazione circa i rischi e pericoli della propria Organizzazione;
 - una relazione sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali della propria azienda degli ultimi tre anni basata sul registro infortuni;
 - l'attestazione di frequenza del corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro

RSPP

■ Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi deve:

- Individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro;
- Elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure;
- elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- Proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- Partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza;
- Fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 21.

RSPP

- Deve possedere un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore;
- Obbligo di frequenza a TRE gruppi di corsi di Formazione (per un totale massimo di 120 ore):

FORMAZIONE RSPP

- **Corso A): corso di base 28 ore per RSPP e ASPP**
- **Corso B): da 8 a 68 ore per RSPP e ASPP (sui rischi specifici dell'attività, suddiviso in 9 tipi di attività (ATECO): da 8 ore minime per alberghi/assicurazioni a 24 per legno/tessile/commercio a 68 ore massime per chimica, petrolchimica, plastica)**
- **Corso C): di 24 ore SOLO per RSPP (esclusi gli ASPP) sui nuovi obblighi di cui al comma 4 dell'art. 8-bis (tecniche comunicazione, relazioni sindacali, rischi di natura ergonomica e psicosociale, attività gestionali e amministrative).**

FORMAZIONE RSPP

- **Tutti gli RSPP e ASPP hanno l'obbligo di aggiornamento quinquennale della durata di:**
 - **60 ore per RSPP che svolgono l'attività in Azienda dei macrosettori di attività ATECO 3-4-5-7;**
 - **40 ore per RSPP che svolgono l'attività in Azienda dei macrosettori di attività ATECO 1-2-6-8-9;**
 - **28 ore per ASPP indipendentemente dal settore di attività dell'Azienda.**

RLS

- **Nelle Aziende che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno;**
- **Nelle Aziende con più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno**

RLS

- **In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti è il seguente:**
 - **un rappresentante nelle aziende sino a 200 dipendenti;**
 - **tre rappresentanti nelle aziende da 201 a 1.000 dipendenti;**
 - **sei rappresentanti in tutte le altre aziende.**

RLS

- **Accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;**
- **È consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda;**
- **È consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;**
- **È consultato in merito all'organizzazione della formazione;**

RLS

- **Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, 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;**
- **Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;**
- **Riceve una formazione adeguata (32h);**
- **Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;**

RLS

- **Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;**
- **Partecipa alla riunione periodica;**
- **Fa proposte in merito all'attività di prevenzione;**
- **Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;**
- **Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.**

MEDICO COMPETENTE

- **Collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;**
- **Effettua gli accertamenti sanitari;**
- **Esprime i giudizi di idoneità alla mansione specifica al lavoro;**
- **Istituisce ed aggiorna, sotto la propria responsabilità, per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, una cartella sanitaria e di rischio da custodire presso il datore di lavoro con salvaguardia del segreto professionale;**

MEDICO COMPETENTE

- **Fornisce informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti (a richiesta, trasmette informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza);**
- **Informa ogni lavoratore interessato dei risultati degli accertamenti sanitari e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;**

MEDICO COMPETENTE

- **Comunica, in occasione delle riunioni annuali, ai rappresentanti per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati;**
- **Congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, visita gli ambienti di lavoro almeno due volte all'anno e partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini delle valutazioni e dei pareri di competenza;**

MEDICO COMPETENTE

- **Fatti salvi i controlli sanitari, effettua le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali;**
- **Collabora con il datore di lavoro alla predisposizione del servizio di pronto soccorso;**
- **Collabora all'attività di formazione e informazione.**
- **In caso di giudizio sull'inidoneità parziale o temporanea o totale del lavoratore, ne informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore**

ADDETTI ALL'EMERGENZA

- Il numero tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici;
- Tutti i turni devono essere presidiati;
- I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione

ADDETTI ANTINCENDIO (D.M. 10.03.1998)

- **Corso per addetti antincendio in attività a rischio di incendio basso (durata 4 ore)**
- **Corso per addetti antincendio in attività a rischio di incendio medio (durata 8 ore) – con corso pratico**
- **Corso per addetti antincendio in attività a rischio di incendio elevato (durata 16 ore) – con corso pratico**

PRONTO SOCCORSO

- La formazione e' svolta da personale medico (per la parte pratica il medico puo' avvalersi della collaborazione di personale specializzato);
- Per le Aziende con oltre cinque lavoratori appartenenti ai gruppi tariffari INAIL con indice infortunistico di inabilita' permanente superiore a quattro (desumibili dalle statistiche INAIL relative al triennio precedente): 16 ore di formazione
- Per le restanti:12 h di formazione
- La formazione dei lavoratori designati andrà ripetuta con cadenza triennale almeno per quanto attiene alla capacità di intervento pratico.

D.Lgs. 123/07 – Le novità

25 Agosto 2007: entra in vigore il D.Lgs. 123/07;

- **Provvedimento di sospensione di ogni attività imprenditoriale (art. 5), in caso di gravi e reiterate violazioni sia della disciplina in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro sia delle disposizioni di contrasto al "lavoro nero" (occupazione di manodopera in nero superiore al 20% dei lavoratori regolarmente occupati, reiterate violazioni nei riposi e superamento dell'orario massimo settimanale di lavoro)**

D.Lgs. 123/07 – Le novità

- **Diritti dei rappresentanti dei lavoratori (Art. 3, c. 1, lettere e) ed f): il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante dei lavoratori copia del documento di valutazione dei rischi e del registro infortuni**

D.Lgs. 123/07 – Le novità

- **obbligo di indicare i costi relativi alla sicurezza sul lavoro (Art. 3, c. 1, lettera b).**

- **costi della sicurezza da inserire nei contratti d'appalto:**

- **riferibili alle misure di sicurezza che l'appaltatore sosterrà per l'esecuzione dei lavori (esempio ponteggi, trabattelli, ecc., che saranno usati all'interno dei siti dell'azienda committente, formazione del personale che sarà impiegato nei lavori)**

- **Da parte dell'azienda committente, i costi derivanti dall'impiego di risorse dell'azienda committente per l'esecuzione dei lavori (ad esempio, al tempo dedicato da un dipendente che verifica, in corso d'esecuzione dei lavori, il corretto svolgimento degli stessi in riferimento alla sicurezza, al tempo dedicato alle riunioni di coordinamento, etc)**

D.Lgs. 123/07 – Le novità

- **Obbligo di redazione da parte del committente di un unico documento di valutazione dei rischi sui rischi lavorativi da interferenze tra le diverse lavorazioni degli appaltatori e le attività dell'azienda committente (Art. 3, c. 1, lettera a). Tale documento deve essere allegato ai contratti (e quindi deve essere redatto PRIMA dell'inizio dei lavori).**

D.Lgs. 123/07 – Le novità

- Ripristino della possibilità di ispezioni e verifiche sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro per datori di lavoro che hanno presentato istanza di regolarizzazione ed emersione lavoro nero

D.Lgs. 123/07 – Le novità

- Dal 1 settembre: tessera di riconoscimento per tutti i lavoratori delle aziende di appalto e subappalto, munita di fotografia, nome del lavoratore e del datore di lavoro (art. 6). Anche per i lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro.
- *Sanzioni per il datore di lavoro*: da 100 a 500 Euro per ciascun lavoratore senza tessera di riconoscimento
- *Sanzioni per singolo lavoratore (in possesso di tesserino e che non lo espone)*: da 50 a 300 Euro

D.Lgs. 231/2001

- Il testo di riforma dei reati societari introduce un'importante novità: l'estensione della responsabilità amministrativa delle società per reati commessi dai dipendenti, finora limitata alle ipotesi di corruzione, concussione e frode, anche agli illeciti societari, al market abuse, al terrorismo, salute e sicurezza sul lavoro (ex Legge 123/07) e prossimamente ne è prevista l'estensione anche ai reati ambientali.
- Il decreto stabilisce infatti sanzioni pecuniarie per le società nel caso in cui amministratori, direttori generali o liquidatori o persone sottoposte alla loro vigilanza commettano, nell'interesse della società stessa, uno dei reati previsti dal nuovo diritto penale societario

D.Lgs. 231/2001

■ Le sanzioni:

- Pecuniaria (quote tra cento e mille);
- Interdittive (da tre mesi a due anni - definitiva dall'esercizio dell'attività' se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed e' già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività');
- Confisca (sempre - confisca del prezzo o del profitto del reato);
- Pubblicazione della sentenza.

D.Lgs. 231/2001

■ La gestione:

- un **Codice etico** che raccomandi, promuova o vieti determinati comportamenti in relazione ai reati da prevenire. I principi etici potranno essere inseriti in codici di carattere generale, laddove già esistenti, o essere oggetto di autonoma previsione e saranno rafforzati dalla previsione di un **sistema sanzionatorio** coordinato con i limiti posti dallo Statuto dei lavoratori in tema di provvedimenti disciplinari;
- un **sistema organizzativo formalizzato e chiaro**, soprattutto per quanto riguarda l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti;

D.Lgs. 231/2001

■ La gestione:

- **procedure manuali ed informatiche** che regolamentino lo svolgimento delle attività;
- un **sistema di controllo di gestione** in grado di segnalare tempestivamente l'esistenza di situazioni di criticità;
- la **comunicazione al personale** del codice etico, dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, e di tutto quanto contribuisca a dare trasparenza all'operare quotidiano. Accanto alla comunicazione, dovrà essere sviluppato un adeguato programma di **formazione**, rivolto specialmente al personale delle aree a rischio;

D.Lgs. 231/2001

■ La gestione:

- la nomina di un **organismo di vigilanza** cui affidare il compito di verificare l'efficacia del modello e di curarne l'aggiornamento. Quella dell'organo di controllo è un'attività specialistica che richiede continuità di azione ed è quindi preferibile che sia affidata ad una struttura interna, purché dotata di autonomia, indipendenza e professionalità. Si tratterà di valutare se le strutture aziendali già esistenti possano rispondere a questi requisiti o se sia necessario istituire un organo *ad hoc*; mentre nelle imprese di piccole dimensioni potrà essere l'organo dirigente a svolgere le funzioni di controllo.

D.Lgs. 231/2001

Ricordiamo che la legge prevede l'adozione dei modelli in termini di facoltatività e non di obbligatorietà, tuttavia la mancata adozione del modello espone l'organizzazione alla responsabilità per i reati commessi da amministratori e dipendenti nell'interesse dell'azienda. L'adozione del modello diviene, pertanto, di fatto obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente espressamente concessa dalla legge.

I SISTEMI INTEGRATI

I principi sottostanti all'applicazione sia dei riferimenti volontari in campo ambientale (EMAS, ISO 14001), alla qualità (Vision 2000) e alla sicurezza (BS-OHSAS 18001), sia della più recente normativa (dal DLgs 626/94 in avanti), sono riconducibili ad un approccio sistemico, multidisciplinare e basato sulla prevenzione, la gestione ed il coinvolgimento delle persone.

I SISTEMI INTEGRATI

**Capacità di dominio su tutte le
variabili
dell'attività operativa di un'Azienda,
considerate critiche per l'attuazione
degli obiettivi aziendali**

I SISTEMI INTEGRATI

PERCHE' ATTUARLI

- a seguito della numerosità degli standard
- orientamento verso un incremento requisiti richiesti (spesso analoghi)
- orientamento verso un approccio comune
- orientamento alla gestione per processi
- incremento di pressione sul management per
- ottenere risorse

I SISTEMI INTEGRATI

BENEFICI

- **Riduzione dei problemi di gestione:**
 - **Bilanciamento priorità in relazione alle risorse disponibili (gestione del business e riduzione dei conflitti):**
 - maggiore concentrazione sugli obiettivi
 - maggior responsabilizzazione della linea
 - **Condivisione dei problemi e delle soluzioni**
 - **Approccio comune ai controlli**
 - **Più equilibrio nella considerazione delle Problematiche di Q, A, SSL**

I COSTI E I BENEFICI DELLA SICUREZZA

- I principali elementi di un bilancio della SSL sono:
 - i costi sono costituiti dalla gestione e manutenzione del sistema di SSL con coinvolgimento di personale interno o con supporti esterni, i premi assicurativi (INAIL, assicurazioni private, ecc.), i dispositivi di sicurezza individuale e collettiva, i condizionamenti ed i vincoli nell'organizzazione del lavoro, le ore perse per infortuni o per malattie legate al lavoro, le cure sanitarie e le spese per invalidità conseguenti ad infortuni o malattie professionali, le spese legali e per contenziosi vari.

I COSTI E I BENEFICI DELLA SICUREZZA

- I ricavi di un corretto sistema di gestione della SSL sono più difficilmente quantificabili perché sono risparmi sui costi: diminuzione dei premi assicurativi per contenimento degli infortuni e delle malattie professionali, diminuzione delle spese sanitarie, assistenziali e legali. Altri ricavi sono ancor più difficili da misurare, ma sono forse i più consistenti: ci si riferisce alla maggior produttività del personale ottenuto con il miglioramento delle condizioni di lavoro e dei processi produttivi che possono derivare da una corretta gestione della SSL, dalla motivazione, fidelizzazione e dalla conseguente maggiore professionalità dei lavoratori che operano in un clima aziendale positivo. Per esempio, quanto vale per un'impresa riuscire ad attrarre e conservare i lavoratori qualificati?