



Sicurezza sul lavoro

Novembre 2008

PREMESSA

Con il decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 in vigore dal 15 maggio 2008, sono state emanate nuove disposizioni in materia di sicurezza del lavoro. L'approvazione del Testo Unico in questione riguarda in maniera non secondaria anche le organizzazioni senza scopo di lucro e anche le organizzazioni di volontariato di cui alla nota legge n. 266/91.

Si tratta di un provvedimento ampio ed articolato teso a fronteggiare la nota emergenza della sicurezza sul lavoro, con molteplici implicazioni sia sotto il profilo teorico-giuridico, sia sotto il profilo delle conseguenze e degli obblighi operativi dei soggetti coinvolti.

Il Csv Fvg propone con il numero 3 della collana "Ciesse Materiali" due documenti che possono aiutare gli organismi delle associazioni di volontariato ad orientare le proprie attività nell'adempimento di questa importante normativa.

Il primo documento è una guida proposta dal Cesvot (Centro servizi volontariato Toscana) che in modo sintetico mette in applicazione i contenuti del Testo Unico alle realtà del mondo del volontariato.

Il secondo documento è un elaborato dall'ing. Beltrame Gianfranco consulente per la sicurezza del Csv Fvg che da un'informazione più specifica sul Testo Unico in particolare viene spiegato il modello di organizzazione di gestione della sicurezza, (contenuto nell'art 30 del D.Lgs 81/2008).

Ringraziamo pertanto il Cesvot e l'ing. Gianfranco Beltrame per il prezioso contributo fornitoci.

In considerazione dei molteplici e diversificati settori di intervento e di attività effettivamente svolta dalle organizzazioni non profit è chiaro che la problematica si pone in termini molto diversi. Così, tra un'associazione che opera nell'ambito della protezione civile e dell'antincendio, una organizzazione sportiva, una di assistenza domiciliare o di intervento psicoterapico, si pongono questioni molto diverse in tema di sicurezza. In linea di principio, tuttavia, nessuna delle citate organizzazioni è esclusa da almeno alcuni degli obblighi di legge.

Nei casi di minore rilevanza organizzativa e di attività soggette a normale ed ordinario rischio, la soluzione può invece essere trovata internamente all'organizzazione stessa. Molte sono le disposizioni secondarie che tramite decreti ministeriali devono essere emanate e non poche sono anche le competenze della regione sulla materia, per cui è evidente che al momento possiamo tracciare solo alcune linee essenziali. Inoltre, in conformità all'art. 117 della Costituzione, alcune disposizioni della norma statale potranno ulteriormente perdere efficacia nel caso in cui la regione intervenga nuovamente sulla materia.

In rapido esame la normativa vede un ampio ambito applicativo. Essa infatti riguarda in sostanza tutti i settori di attività, privati e pubblici e tutte le tipologie di rischio. Nella definizione di 'lavoratore' prevista dall'art. 2 del decreto, si comprende chiunque lavori alle dipendenze di un datore di lavoro, con o senza retribuzione, indipendentemente dalla natura del rapporto, compresi i soci lavoratori di cooperative e compresi quindi i volontari a qualsiasi titolo, siano essi riferibili al servizio civile, ai vigili del fuoco, ai lavori socialmente utili e ovviamente alle organizzazioni di volontariato iscritte ai registri di cui alla

legge n. 266/91. Vi rientrano quindi anche i collaboratori coordinati e continuativi nonché dei lavoratori 'a progetto', se l'attività è svolta presso la sede del committente (art. 3 comma 7) e, pur in maniera parzialmente diversa, anche i lavoratori autonomi occasionali e non occasionali. Come si può vedere, la disciplina interessa in maniera non marginale molte organizzazioni di volontariato.

Resta chiaro che nei casi di maggiore complessità dell'organizzazione associativa o di attività in ambiti particolarmente a rischio (soccorso sanitario, protezione civile) occorrerà probabilmente rivolgersi a strutture che professionalmente svolgono tali attività, quanto meno a fini di consulenza e assistenza, pur rimanendo comunque il Csv Fvg per quanto possibile, a disposizione.

Con i migliori auguri di una buona lettura

Il presidente del Csv Fvg

Sergio Raimondo



Il direttore del Csv Fvg

Dario Mosetti



Pordenone, 29 ottobre 2008

Indice

“Sicurezza per il volontariato”

a cura del CESVOT	pag. 1
Inquadramento	pag. 2
Introduzione	pag. 3
Testo Unico: le novità	pag. 3
L'estensione del campo di applicazione del T.U. al volontariato	pag. 3
OdV e applicazione della legge	pag. 5
Introduzione	pag. 5
Applicabilità delle norme in attesa dei decreti	pag. 5
I tempi di entrata in vigore del T.U.	pag. 6
OdV in quanto datore di lavoro	pag. 7
OdV e sicurezza dei volontari	pag. 8
Introduzione	pag. 8
Norme applicabili	pag. 8
Disciplina transitoria	pag. 10
Domande frequenti	pag. 11
Riferimenti normativi	pag. 13
Sanzioni	pag. 17

“Il modello organizzativo di gestione della sicurezza D.Lgs. 81/2008”

a cura del Csv Fvg	pag. 26
La gestione del MOG	pag. 27
Figure aziendali coinvolte nel MOG	pag. 28
L'applicazione del MOG	pag. 30
L'applicazione del sistema MOG della sicurezza	pag. 37

“Sicurezza per il volontariato”

A cura della redazione di Infocontinua

Hanno collaborato: avv. Marco Quiroz Vitale, ing. M. Zinesi, Elisabetta Bianchetti

Settembre 2008

Inquadramento

- **Introduzione**
- **Testo Unico: le novità**
- **L'estensione del campo di applicazione del T.U. al volontariato**

Introduzione

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 1 aprile 2008, ha approvato, in via definitiva, il decreto legislativo in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, meglio noto come **“Testo unico sulla sicurezza, salute e prevenzione sui luoghi di lavoro”**.

Il decreto attuativo della legge 123/2007 ridisegna la materia della salute e sicurezza sul lavoro ed irrobustisce il complesso sistema di prevenzione e formazione oltre che di controllo.

Un ruolo fondamentale è affidato alla formazione, intesa come essenziale strumento di prevenzione e tutela.

Sarà previsto l’inserimento della materia della salute e sicurezza sul lavoro nei programmi scolastici ed universitari e nei percorsi di formazione, finalizzata alla sensibilizzazione e all’informazione dei giovani.

L’articolo 30 è **una delle vere novità introdotte dal D. Lgs. 18**.

Pur non essendo obbligatoria, l’adozione del modello organizzativo è opportuna e conveniente:

- opportuna in quanto diventa **lo strumento più idoneo per definire la struttura organizzativa**, comprensiva anche dell’analisi dei rischi.
- **conveniente perché sgrava** le persone giuridiche, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica **dalle eventuali sanzioni previste** in caso di infortuni e malattie professionali a carico della società

Testo Unico e volontariato: le novità

Tale approvazione rappresenta una svolta di grande importanza per il volontariato perché per la prima volta è direttamente coinvolto nel testo di legge.

La figura del volontario (definito dalla legge 266 del '91) è inserita all'interno di tre norme:

1. articolo 2 (comma 1, lettera a) in cui il volontario è equiparato al lavoratore;
2. articolo 4 (comma 1, lettera g) in cui il volontario, invece, non è ritenuto computabile ai fini della determinazione del numero dei lavoratori, alle dipendenze del datore di lavoro;
3. articolo 3 (comma 2) che prende in considerazione le Organizzazioni di volontariato (di seguito OdV) al fine di porre dei limiti all'applicabilità del Testo Unico rispetto a tali enti.

L'estensione del campo di applicazione del T.U.

La legge ha previsto l'applicazione della normativa a tutti i settori di attività e a tutte le tipologie di rischio e, quindi, a tutti i lavoratori, autonomi e subordinati, nonché ai soggetti ad essi equiparati. Si è ampliato, inoltre, l'orizzonte applicativo a tutti i settori di attività, privati e pubblici e a tutte le tipologie di rischio. Quindi, contrariamente a quanto sostenuto dai primi commentatori (M. Gallo, Sicurezza sul lavoro: approvato definitivamente il nuovo testo unico, Guida al lavoro, n. 15/2008, p. 15 -18, L. Caiazza, Finalità campo di applicazione e definizioni del nuovo Testo unico, Guida al lavoro, n. 20/2008, p. 13-18) l'applicazione del Testo Unico al volontariato organizzato incontra, una prima seria difficoltà sociale e giuridica.

Il volontariato, infatti, secondo la Corte Costituzionale, *"rappresenta l'espressione più immediata della primigenia vocazione sociale dell'uomo, derivante dall'originaria identificazione del singolo con le formazioni sociali in cui si svolge la sua personalità e dal conseguente vincolo di appartenenza attiva che lega l'individuo alla comunità degli uomini. Esso è, in altre parole, la più diretta realizzazione del principio di solidarietà sociale per il quale la persona è chiamata ad agire non per calcolo utilitaristico o per imposizione di un'autorità, ma per libera e spontanea espressione della profonda socialità che caratterizza la persona stessa"*. In altre parole le OdV operano in un settore sociale, di espressione della personalità umana, che si differenzia nettamente

da quello lavorativo e dai fenomeni di lavoro gratuito. La legge 266/91 stabilisce che: *"l'attività del volontario non può essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario. Al volontario possono essere soltanto rimborsate dall'organizzazione di appartenenza le spese effettivamente sostenute per l'attività prestata, entro limiti preventivamente stabiliti dalle organizzazioni stesse"* e *"la qualità di volontario è incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di contenuto patrimoniale con l'organizzazione di cui fa parte"*.

Il Testo Unico può ritenersi pacificamente applicabile ai dipendenti delle OdV **se queste si avvalgono della facoltà, assai limitata, di stipulare contratti di lavoro o altre forme di collaborazione** per garantirne il regolare funzionamento o per soddisfare esigenze di qualificazione o specializzazione dell'attività.

Mentre solo eccezionalmente si potrà ritenere **la condizione del volontario "equiparabile" a quella del lavoratore. In particolare ciò avverrà se, e solo se, questi sia inserito in un contesto di tipo "lavorativo"**, e cioè quando non operi strettamente nell'ambito dell'attività istituzionale della propria Odv.

L'equiparazione tra lavoratori e volontari potrebbe scattare, pertanto, proprio al di fuori delle Odv, o quando esse agiscano in rete con soggetti terzi:

- volontariato prestato nell'ambito di una OdV, ma in base ad una convenzione con un Ente pubblico;
- nell'ambito di un contesto lavorativo con esposizione a rischi per la salute (Ospedale, casa di riposo, Centro di aggregazione giovanile etc...).

In simili casi non sussisterebbero ragioni ostative al sottoporre il volontario alle tutele previste da parte del "datore di lavoro" (inteso come il *"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 soggetto onerato sarà pertanto, nella maggioranza dei casi, l'Ente pubblico o privato convenzionato con la OdV, che esercita l'effettiva direzione e controllo del processo di lavoro.

In sede di emanazione dei decreti attuativi, previsti dall'articolo 3 comma 2 del Testo Unico, il Governo dovrà decidere sui limiti di applicabilità della normativa alle OdV, sciogliendo i dubbi presenti nella legge delega.

OdV e applicazione della legge

- **Introduzione**
- **Applicabilità delle norme in attesa dei decreti**
- **I tempi di entrata in vigore del T.U.**

Introduzione

Il Testo Unico prevede che nei riguardi delle OdV (e di altri soggetti) le norme debbano essere applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative dei settori considerati, demandando al Governo la loro individuazione, entro e non oltre **dodici mesi dalla data di entrata in vigore del T.U.** con appositi decreti ministeriali.

L'articolo 3, che delinea il campo di applicazione, prevede che *"nei riguardi...del soccorso pubblico e della difesa civile, dei servizi di protezione civile,**delle organizzazioni di volontariato di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266, ... le disposizioni del presente decreto legislativo sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative, individuate entro e non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo con decreti emanati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, dai Ministri competenti di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della salute e per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione...***".

Applicabilità delle norme in attesa dei decreti

La scelta legislativa al riguardo (espressa dal terzo comma dell'articolo 3) ha previsto in relazione a tutte le attività che riguardano le OdV, **una moratoria nella applicazione delle nuove norme del T.U. sino alla approvazione dei decreti attuativi entro il limite temporale del 15 maggio 2009.**

Il panorama applicativo è tuttavia notevolmente differenziato in relazione alle singole attività per le quali è previsto il ricorso ai decreti attuativi. Anche in questo caso i primi commentatori non hanno posto in evidenza le peculiarità del volontariato (M. Gallo, Efficacia temporale delle norme del nuovo testo unico, Guida al lavoro, n. 19/2008, 29-32)

Per quanto riguarda le **Organizzazioni di volontariato, siccome non rientrano tra i soggetti presi in considerazione dalla legge 626**, il Governo ha previsto la sospensione dell'applicazione della normativa del T.U. in attesa del relativo decreto attuativo, ma non ha indicato alcuna normativa né primaria né regolamentare, che renda anche solo parzialmente applicabile, *medio tempore*, la normativa in materia di sicurezza, se non nei limiti in cui tali organizzazioni fossero già tenute al rispetto della 626.

Attualmente, pertanto, la normativa in materia di sicurezza (per lo meno nel suo contenuto innovativo) appare inapplicabile alle OdV in attesa dei decreti attuativi.

I tempi di entrata in vigore del Testo Unico

Riassumendo le date previste per l'iter di applicazione del Testo Unico

30 aprile 2008	pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 101 del Supplemento Ordinario n.108. il Dlgs 9 aprile 2008, n. 81 recante il Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (di seguito T.U.)
dal 15 maggio 2008	è applicabile la parte generale
dal 1 gennaio 2009	i nuovi obblighi di valutazione dei rischi, previsti dagli articoli 17, comma 1, lettera a) e 28, nonché le altre disposizioni in tema di valutazione dei rischi, che ad esse rinviano e le relative disposizioni sanzionatorie
entro il 15 maggio 2009	è prevista l'emanazione di una serie di decreti attuativi con specifico riferimento a diversi settori tra cui Organizzazioni di volontariato di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266 , sino ad allora si applicano le normative primarie e regolamentari previdenti
entro il 26 aprile 2010	le disposizioni relative alle radiazioni ottiche artificiali
entro il 30 aprile 2012	le disposizioni relative ai rischi di esposizione a campi elettromagnetici

OdV in quanto datore di lavoro

Negli anni '90, dopo l'ingresso in Europa e l'emanazione di direttive europee in materia, sono stati promulgati altri decreti, il n° 626 del 1994 e il n° 494 del [1996](#), che obbligano le imprese, i committenti e i datori di lavoro al rispetto dei decreti precedenti, a gestire il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, ad introdurre la formazione e l'informazione sui rischi per cui sono state create nuove figure professionali responsabili per la sicurezza. Con aggiornamento annuale, sono seguiti altri decreti di chiarimento e di miglioramento oltre a leggi regionali.

La principale novità introdotta dal D.Lgs. 626/94 è **l'obbligo della valutazione del rischio** (risk assessment) da parte del datore di lavoro e l'introduzione **di un Servizio di Prevenzione e Protezione**,(R.S.P.P.) di cui, appunto il Datore di lavoro, ne è il responsabile. Per cui le organizzazioni di volontariato che hanno al proprio interno dei dipendenti sono soggette al rispetto di queste norme.

La valutazione del rischio, quindi, è un processo di individuazione dei pericoli e, successivamente, di tutte le misure di prevenzione e protezione volte a ridurre al minimo sostenibile le probabilità (quindi il rischio) e il danno conseguente a potenziali infortuni e malattie professionali. Quindi anche per le OdV è richiesta la partecipazione e la responsabilità nei processi di miglioramento delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso una periodica valutazione dei rischi (documentata in un apposito "documento di valutazione dei rischi", articolo 4, comma 2, del D.Lgs. 626/94), che non determina solo i requisiti oggettivi di sicurezza, ma considera anche gli aspetti organizzativi e soggettivi associati allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Altro adempimento è la nomina di un **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza** (art. 18) che deve essere eletto dai lavoratori stessi e deve essere consultato preventivamente in tutti i processi di valutazione dei rischi. Tutti questi adempimenti devono poi essere sempre affiancati dai disposti dell'art. 41 della Costituzione Italiana e dall'art. 2087 Codice Civile che obbligano i datori di lavoro a garantire l'integrità fisica e morale di tutti i lavoratori tenendo conto della miglior tecnologia applicabile e tutto ciò che può essere fatto per evitare potenziali infortuni (cfr. testo art. 2087 codice civile).

OdV e sicurezza dei volontari

- **Introduzione**
- **Norme applicabili**
- **Disciplina transitoria**

Introduzione

Come già indicato in precedenza, si pone il problema di individuare **quali norme siano immediatamente applicabili alle OdV e quali siano subordinate all’emanazione dei decreti attuativi o comunque differite e quale sia la disciplina applicabile nel frattempo**. Inoltre, sempre in quest’ottica, si pone la necessità di tenere conto della modifica dell’articolo 306 comma 2, operata dalla cosiddetta legge “Mille proroghe” emanata ad agosto 2008.

Norme applicabili

L’inserimento delle OdV tra i soggetti che dovranno attendere l’emanazione dei decreti attuativi (ex articolo 3, comma 3, del T.U. in materia di sicurezza) per dover applicare integralmente le nuove norme in materia di sicurezza sul lavoro.

A differenza degli altri soggetti destinatari del differimento previsto dall’articolo 3, le OdV non erano precedentemente destinatarie di alcuna normativa antinfortunistica specifica ed in particolare non erano soggette all’applicazione del decreto 626/94.

Secondo un’opinione autorevolmente espressa ai volontari (così come definiti dalla L. 266/1991) *“in attesa del decreto attuativo della disciplina di cui al D.Lgs. n. 81/2008 alle particolari caratteristiche del servizio da essi svolto o da quelle del lavoro da essi prestato, si applicherà, comunque, la disciplina preventivo-protettiva di cui all’intero D.Lgs. 626/1994”*. (F.Bacchini, ISL, Igiene e Sicurezza del Lavoro, n. 9/2008, p.558, nota 2).

L’autore perviene a tale conclusione pur riconoscendo che i volontari non rientravano nel campo di applicazione soggettivo del decreto 626/1994 e, quindi, non sussiste, in relazione all’attività ed al servizio da essi svolto, alcun decreto di applicazione speciale della disciplina antinfortunistica previgente alla quale riferirsi per garantire, comunque, la tutela della loro sicurezza e salute, in attesa del nuovo provvedimento normativo di

adattamento della disciplina secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 3, di cui al D.Lgs. n. 81/ 2008.

Secondo quest'opinione, infatti, "tali soggetti risulterebbero, di diritto prima ancora che di fatto, pur essendo destinatari della legislazione prevenzionistico-protettiva, sforniti, quanto meno per un anno, di qualsiasi precetto antinfortunistico e di protezione della salute, visto il termine (12 mesi) immodificabile previsto dall'art. 3, comma 3, per l'emanazione dei decreti applicativi o, in assenza di essi, per la diretta attuazione, anche nei settori sopra elencati, dei precetti generali e speciali del Testo Unico. Poiché tale ipotesi contrasterebbe con tutta evidenza con la ratio legis antinfortunistica e con il generale principio di ragionevolezza" (ibidem).

Questo parere, frutto di un pregevole tentativo di razionalizzare ciò che appare alla luce dell'analisi dell'iter legislativo una lacuna del T.U., contrasta con una più generale e sistematica valutazione della non estensibilità al volontariato della logica lavoristica che proprio i decreti attuativi dovranno chiarire (si veda M. Quiroz Vitale, Estensione al volontariato del T.U. in materia di sicurezza sul lavoro: dubbi interpretativi e di legittimità costituzionale, Enti non Profit, n.8-9, p. 546-551).

Non appare, dunque, irragionevole ipotizzare che, in attesa della emanazione dei decreti attuativi, poiché non vi è alcuna normativa applicabile, nessuna norma antinfortunistica dovrà essere attuata dalle OdV nei confronti dei propri membri volontari.

Conferma della diversa tesi qui sostenuta giunge da un autorevole fonte: il Consiglio di stato (Sezione I, sentenza 2040/2002) che, in sede consultiva, interpellato nel 2002 dalla Regione Liguria sul punto della applicabilità ai volontari impegnati in attività di protezione civile della disciplina prevista dal Dlgs 626/94, pervenne, dopo ampia ed approfondita istruttoria ad una conclusione negativa: "non potendosi inserire i volontari di protezione civile in nessuna delle categorie indicate dal legislatore (vedi citato art. 2 comma 1 lett. a) de d.lgs n. 626/94) deve ritenersi che gli stessi non possono essere destinatari della disciplina del predetto decreto legislativo". Stando così le cose il tentativo di razionalizzare o correggere il legislatore ipotizzando, nel periodo transitorio corrente tra l'entrata in vigore del T.U. e l'emanazione dei decreti attuativi, l'applicabilità della 626 al volontariato cozza - ancor più sonoramente - con l'inapplicabilità al volontariato della normativa antinfortunistica.

Occorre dunque considerare che mentre alcune ragioni ben fondate – la specificità dei rischi cui sono soggetti i lavoratori – ha indotto il legislatore a sospendere l'applicabilità del T.U. prevedendo l'ultrattività delle norme previgenti e specifiche dettate per Polizia, Forze Armate, Vigili del Fuoco, protezione civile, pronto soccorso e pubblico soccorso, università, scuole etc., ragioni diverse, e parimenti fondate, inducono a ritenere che per il volontariato l'applicazione dell'art 3 comma 3° del T.U. dia luogo a conseguenze diverse.

E' infatti *ratio* della norma in commento, quella di sottoporre alcuni settori caratterizzati da spiccate peculiarità alla disciplina precedente a quella dettata dal T.U. in attesa di un intervento normativo del Governo; l'interpretazione che qui si critica finisce, invece, per sottoporre il volontariato ad una disciplina, quella della 626, che in precedenza non era applicabile a tale settore. Si tratterebbe cioè di un effetto di "estensione" e non di "ultrattività" che non è riconducibile né alla *ratio* né, tanto meno, alla lettera della legge e che quindi sarebbe frutto di una interpretazione "creativa" dell'interprete, in contrasto con la ricostruzione sistematica della normativa sul volontariato.

Si ritiene, invece, più aderente al testo ed al senso della norma, che la prima applicazione al volontariato della normativa antinfortunistica sia stata dal legislatore effettivamente differita, senza prevedere l'applicabilità *medio tempore* di alcuna norma in attesa che i decreti attuativi chiariscano entro quali limiti ed in che termini il rapporto di volontariato sia "equiparabile" a quello di lavoro senza che ciò si traduca in un eccesso di delega da parte del Governo o in una violazione del principio di eguaglianza.

Disciplina transitoria

La disciplina transitoria, per tutti i destinatari del T.U. – e quindi anche per le OdV, pur con la considerazione del prevalere della sospensione annuale dell'art. 3 comma 3 – è stata modificata dalla L. 2 agosto 2008, n. 129 conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 giugno 2008, n. 97, recante disposizioni urgenti in materia di monitoraggio e trasparenza dei meccanismi di allocazione della spesa pubblica, nonché in materia fiscale e di proroga di termini. Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 3 giugno 2008, n. 128.

Il nuovo testo proroga al 1° gennaio 2009 “gli obblighi di valutazione dei rischi e tutti gli adempimenti conseguenti” Ne consegue, in conformità con i primi commenti materia, che non solo gli obblighi di valutazione dei rischi ma anche tutti gli adempimenti conseguenti sono sospesi sino al 1° gennaio 2009. L’inciso “*fino a tale data continuano a trovare applicazione le disposizioni previgenti*” conduce alle stesse difficoltà interpretative viste nel punto precedente in quanto le OdV non erano destinatarie di alcuna norma al riguardo. Le conclusioni sono dunque analoghe.

Domande frequenti

Siamo un gruppo di genitori che sta realizzando un micro-nido: quali sono gli adempimenti da rispettare?

Premesso che alcuni degli obblighi introdotti dal d. lgs. 626/94 dipendono dal numero di lavoratori presenti e che si suppone che detto numero possa essere considerato minore o uguale a 10 per il caso in esame e che condizione necessaria per poter rispettare gli obblighi introdotti dal decreto è il rispetto delle normative attinenti la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, di seguito si espongono, in estrema sintesi, le prescrizioni ritenute di maggior rilevanza per il caso in esame.

Nel caso di un micro nido, quindi, è necessario:

- realizzare la valutazione dei rischi per la tutela della salute e della sicurezza tra i quali si ritiene opportuno segnalare i rischi derivanti dalle strutture e dagli impianti, dalle attrezzature di lavoro (attrezzature di cucina, macchine per la pulizia, ecc.), dagli agenti chimici (sostanze e preparati classificati come pericolosi per la deterzione, la sanificazione e la disinfezione dei locali e dei giochi), dagli agenti biologici (possibilità di contrarre malattie infettive o di venire a contatto con sangue, urine e feci), dalla movimentazione manuale dei carichi (durante il gioco e/o la pulizia dei bambini), dalla organizzazione del lavoro, dai fattori ergonomici e psicologici, ecc.;
- realizzare la valutazione dei rischi per la tutela della salute e della sicurezza per il caso particolare di lavoratrici gestanti, puerpere e/o in fase di allattamento;

- predisporre ed attuare delle idonee misure di tutela sia preventive che protettive finalizzate ad eliminare e/o quantomeno a ridurre i rischi rilevati (dispositivi di protezione individuale per il cambio dei bambini, alla scelta dei prodotti per la pulizia, ecc.);
- nominare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, previa verifica del possesso delle qualifiche previste dalla normativa vigente (si veda d. lgs. 195/2003) con conseguente comunicazione del nominativo della persona designata alla ASL competente per territorio ed, in alcuni casi, anche alla direzione provinciale del lavoro;
- nominare gli addetti alla gestione delle emergenze ed al primo soccorso e provvedere alla formazione dei lavoratori nominati che, in linea generale e previa necessaria verifica del caso specifico, si ritiene sintetizzabile in un corso di 4 ore per gli addetti alla gestione delle emergenze (valido per attività a rischio di incendio BASSO come definite dal d.m. 10 marzo 1998) e di 12 ore per gli addetti al primo soccorso (valido per attività di gruppo B come definite dal d.m. 13 luglio 2003, n. 388);
- mettere a disposizione presso la sede dell'attività le attrezzature antincendio (estintori portatili da scegliere e quantificare sulla base dei criteri esposti nel d.m. 10 marzo 1998) e di primo soccorso (cassetta di primo soccorso contenente almeno quanto riportato nel d.m. 13 luglio 2003, n. 388);
- nominare il medico competente che attui la sorveglianza sanitaria dei lavoratori (che si ritiene obbligatoria nel caso in esame quantomeno per i rischi connessi alla possibile esposizione ad agenti biologici e alla movimentazione manuale dei carichi);
- informare i lavoratori in materia di sicurezza e salute anche attraverso l'apposizione di cartellonistica e segnaletica come prevista dalla normativa vigente;
- formare i lavoratori in materia di tutela della sicurezza e della salute;
- assicurare la partecipazione dei lavoratori alla realizzazione della valutazione dei rischi ed alla determinazione delle misure di tutela necessarie anche attraverso la figura del rappresentante dei lavoratori della sicurezza (ove nominato).

Nel merito degli obblighi introdotti dal d. lgs. 626/1994, infine, si ritiene opportuno segnalare come detti obblighi siano posti dal decreto in esame a carico del "datore di lavoro" (definito come la persona che detiene il potere decisionale e di spesa) e come detto ruolo sia difficilmente associabile ad una singola persona in una Associazione per cui, in linea generale, la responsabilità dell'attuazione di quanto suddetto ricada, in linea generale, su tutte le persone appartenenti all'organo direzionale dell'Associazione.

Riferimenti normativi

Testo Unico

Articolo 3 - Campo di applicazione

1. **Il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio.**
2. **Nei riguardi** delle Forze armate e di Polizia, del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, dei servizi di protezione civile, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle università, degli istituti di istruzione universitaria, delle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, **delle organizzazioni di volontariato di cui alla legge 1° agosto 1991, n. 266**, e dei mezzi di trasporto aerei e marittimi, **le disposizioni del presente decreto legislativo sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative, individuate entro e non oltre dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo con decreti emanati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, dai Ministri competenti di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della salute e per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nonché, relativamente agli schemi di decreti di interesse delle Forze armate, compresa l'Arma dei carabinieri ed il Corpo della Guardia di finanza, gli organismi a livello nazionale rappresentativi del personale militare;** analogamente si provvede per quanto riguarda gli archivi, le biblioteche e i musei solo nel caso siano sottoposti a particolari vincoli di tutela dei beni artistici storici e culturali. Con i successivi decreti, da emanare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta dei Ministri competenti, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della salute, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, si provvede a dettare le disposizioni necessarie a consentire il coordinamento con la disciplina recata dal presente decreto della normativa relativa alle attività lavorative a bordo delle navi, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, in ambito portuale, di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, e per il settore

delle navi da pesca, di cui al decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 298, e l'armonizzazione delle disposizioni tecniche di cui ai titoli dal II al XII del medesimo decreto con la disciplina in tema di trasporto ferroviario contenuta nella legge 26 aprile 1974, n. 191, e relativi decreti di attuazione.

Applicabilità delle norme del TU in attesa della emanazione dei decreti *de quo*.

Terzo comma dell'articolo 3

“Fino alla scadenza del termine di cui al comma 2, sono fatte salve le disposizioni attuative dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, nonché le disposizioni di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, al decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 298, e le disposizioni tecniche del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, e del decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164, richiamate dalla legge 26 aprile 1974, n. 191, e dai relativi decreti di attuazione; decorso inutilmente tale termine, trovano applicazione le disposizioni di cui al presente decreto.”

Il panorama applicativo è tuttavia notevolmente differenziato in relazione alle singole attività per le quali è previsto il ricorso ai decreti attuativi con riferimento a:

- **Forze armate e di Polizia;**
- **servizi di protezione civile, strutture giudiziarie, penitenziarie,** destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica;
- **università, istituti di istruzione universitaria, istituti di istruzione ed educazione** di ogni ordine e grado, archivi, delle biblioteche, musei e aree archeologiche dello Stato;
- **rappresentanze diplomatiche e consolari;**
- **mezzi di trasporto aerei e marittimi.**

L'articolo 1 del previgente D.lgs 626/04 prevedeva già, con riferimento a tali soggetti ed attività, che le norme in materia di sicurezza fossero applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato, individuate con decreto del Ministro competente di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità e della funzione pubblica.

I decreti attuativi emanati sono:

- *D.M. 29 agosto 1997, n. 338*, relativamente alle strutture giudiziarie e penitenziarie;
- *D.M. 14 giugno 1999, n. 450*, relativamente al servizio espletato nelle strutture della Polizia di Stato, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e degli uffici centrali e periferici dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, comprese le sedi delle autorità aventi competenze in materia di ordine e sicurezza pubblica, di protezione civile e di incolumità pubblica;
- *D.M. 14 giugno 2000, n. 284*, nell'ambito del Ministero della difesa; *D.M. 6 febbraio 2001, n. 110*, relativamente al Corpo forestale dello Stato).

In relazione a tali settori, quindi, continueranno ad applicarsi le regole previgenti così come declinate dai decreti attuativi già in vigore.

Con riferimento ai **lavoratori marittimi**

- la disposizione derogatoria del T.U. rende applicabili entro i limiti temporali sopra delineati le normative previgenti: decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, e decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 298,

Con riferimento ai **lavoratori** subordinati che operano alle dipendenze e sotto la direzione altrui, con o senza retribuzione, **anche al solo scopo di apprendere un mestiere, un'arte o una professione**, ivi compresi i soci di società e cooperative, gli **allievi degli istituti di istruzione e di laboratori-scuola** nei quali si faccia uso di macchine, attrezzature, utensili ed apparecchi in genere, in relazione ai settori di attività sopra individuati (ad esempio **università, istituti di istruzione** etc...)

- la disposizione derogatoria del T.U. rende applicabili entro i limiti temporali sopra delineati le normative previgenti: e in particolare le disposizioni tecniche del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547,

Con riferimento ai **lavoratori subordinati che operano nel settore dei trasporti**

- la disposizione derogatoria del T.U. rende applicabili entro i limiti temporali sopra delineati le normative previgenti: e cioè le disposizioni tecniche del decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164, richiamate dalla legge 26 aprile 1974, n. 191, e dai relativi decreti di attuazione

Con riferimento alle **Organizzazioni di volontariato**

- si pone un problema ulteriore. Tali enti non erano precedentemente presi in considerazione dall'art 1 della 626 per cui nessuna previsione primaria o secondaria è applicabile medio tempore. Il Governo ha previsto per le OdV la sospensione dell'applicazione della normativa del T.U. in attesa del relativo decreto attuativo ("decorso inutilmente tale termine, trovano applicazione le disposizioni di cui al presente

decreto”) ma non ha indicato alcuna normativa né primaria né regolamentare, che renda anche solo parzialmente applicabile, *medio tempore*, la normativa in materia di sicurezza, se non nei limiti in cui tali organizzazioni fossero già tenute al rispetto della 626.

Legge 2 agosto 2008, n. 129 conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 giugno 2008

Ha modificato il T.U. nei seguenti termini:

Art. 306 Disposizioni finali

1. Le disposizioni contenute nel decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 302, costituiscono integrazione di quelle contenute nel presente decreto legislativo.
2. Le disposizioni di cui agli *articoli 17*, comma 1, lettera a), e *28*, nonché le altre disposizioni in tema di valutazione dei rischi che ad esse rinviano, ivi comprese le relative disposizioni sanzionatorie, previste dal presente decreto, diventano efficaci a decorrere dal 1° gennaio 2009; fino a tale data continuano a trovare applicazione le disposizioni previgenti.
3. Le disposizioni di cui al titolo VIII, capo IV entrano in vigore alla data fissata dal primo comma dell'*articolo 13, paragrafo 1, della direttiva 2004/40/CE*; le disposizioni di cui al capo V del medesimo titolo VIII entrano in vigore il 26 aprile 2010.
4. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della salute e dello sviluppo economico, sentita la commissione consultiva permanente di cui all'*articolo 6*, si dà attuazione alle direttive in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro dell'Unione europea per le parti in cui le stesse modificano modalità esecutive e caratteristiche di ordine tecnico previste dagli allegati al presente decreto, nonché da altre direttive già recepite nell'ordinamento nazionale.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Sanzioni

Sanzioni per datori di lavoro e dirigenti

Art. 55 comma 1/a

- Mancata valutazione documentata di tutti i rischi dell'attività lavorativa;
- Adozione del documento di valutazione dei rischi:
 - non aggiornato in relazione ai mutamenti produttivi e organizzativi;
 - privo dell'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei DPI adottati a seguito della VDR;
 - privo delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
 - privo dell'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Sanzione prevista: arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 5.000 a 15.000 euro al **datore di lavoro**.

Art. 55 comma 2

- Mancata valutazione documentata di tutti i rischi dell'attività lavorativa;
- adozione del documento di valutazione dei rischi incompleto in specifiche attività:
 - omissis;
 - nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

Sanzione prevista: arresto da 6 mesi a un anno e 6 mesi al **datore di lavoro**

Art. 55 comma 1/b

- Mancata nomina del RSPP

Sanzione prevista: arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 5.000 a 15.000 euro al **datore di lavoro**

Art. 55 comma 3

Se il datore di lavoro redige il VDR senza la collaborazione del RSPP e del medico competente e senza la consultazione del RLS e se non ri-aggiorna il VDR a seguito di variazioni significative al ciclo produttivo o all'organizzazione o in relazione al grado di evoluzione della tecnica o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

Nonché se il VDR non contiene il programma di tutte misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza e l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio.

Sanzione prevista: ammenda da 3.000 a 9.000 euro al **datore di lavoro**

Art. 55 comma 4/a

- Mancata designazione addetti antincendio, primo soccorso, emergenza;
- Se non prendono le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- Non richiedono al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- Non informano il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- Non si astengono, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- Non consentono ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- Non consegnano tempestivamente al RLS il VDR
- Mancata elaborazione del documento unico di valutazione dei rischi

Sanzione prevista: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 800 a 3.000 euro al **datore di lavoro e al dirigente**

Art. 55 comma 4/a

Se il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione non frequenta i corsi di aggiornamento previsti dal presente decreto.

Sanzione prevista: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 800 a 3.000 euro **al datore di lavoro e al dirigente.**

Art. 55 comma 4/a

Mancata informazione ai lavoratori

Sanzione prevista: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 800 a 3.000 euro **al datore di lavoro e al dirigente**

Art. 55 comma 4/b

- Mancata consegna DPI.
- Mancata adozione delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e di istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa.
- Mancata convocazione della riunione periodica nelle unità produttive con più di 15 lavoratori.
- Mancata informazione sui rischi presenti agli appaltatori e ai lavoratori autonomi.
- Mancata programmazione degli interventi e delle istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro.
- Mancata adozione di provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.
- Mancate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.
- Il datore di lavoro, tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il medico competente ove nominato, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica

di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.

Sanzione prevista: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.000 a 5.000 euro **al datore di lavoro e al dirigente**

Art. 55 comma 4/b

Il datore di lavoro e i dirigenti, nell'affidare i compiti ai lavoratori, devono tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza.

Sanzione prevista: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.000 a 5.000 euro **al datore di lavoro e al dirigente**

Art. 55 comma 4/b

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

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

Sanzione prevista: arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 2.000 a 5.000 euro **al datore di lavoro e al dirigente**

Art. 55 comma 4/d

Per i contratti di appalto o d'opera o di somministrazione:

- Mancata verifica dell'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione.
- Mancata informazione agli stessi dei rischi connessi all'attività lavorativa.

Sanzione prevista: arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro **al datore di lavoro e al dirigente**

Art. 55 comma 4/d

- Mancata formazione del RSPP datore di lavoro ai sensi del decreto previsto dal suddetto decreto.

Sanzione prevista: arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro al datore di lavoro e al dirigente

Art. 55 comma 4/f

- Mancata nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.

Sanzione prevista: arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 3.000 a 10.000 euro al datore di lavoro e al dirigente

Art. 55 comma 4/g

- Mancata vigilanza affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Sanzione prevista: ammenda da 1.500 a 4.500 euro al datore di lavoro e al dirigente.

Art. 55 comma 4/h

- Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, mancata consegna ai lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.
- Mancata conservazione del VDR presso la sede produttiva alla quale si riferisce la VDR

Sanzione prevista: ammenda da 2.500 a 10.000 euro al datore di lavoro e al dirigente

Art. 55 comma 4/i

- Mancata comunicazione all'INAIL (o IPSMA), ai fini assicurativi, delle informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni.

Sanzione prevista: ammenda da 2.500 a 7.500 euro al datore di lavoro e al dirigente.

Art. 55 comma 4/l

- Mancata comunicazione all'INAIL (o IPSMA), a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni

Sanzione prevista: ammenda da 1.000 a 3.000 euro al datore di lavoro e al dirigente

Art. 55 comma 4/m

- Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice non è munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Sanzione prevista: ammenda da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore al datore di lavoro e al dirigente

Art. 55 comma 4/n

- Mancata consultazione RLS

Sanzione prevista: ammenda da 1.000 a 3.000 euro al datore di lavoro e al dirigente

Art. 55 comma 4/o

- Mancata comunicazione annuale all'INAIL dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Sanzione prevista: ammenda da 500 euro al datore di lavoro e al dirigente

Sanzioni per i preposti

Art. 56 comma 1/a

Qualora il preposto non:

- sovrintenda e vigili sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- si astenga, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- segnali tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta.

Sanzione prevista: arresto da 1 a 3 mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro per i preposti

Art. 56 comma 1/b

Qualora il preposto non:

- verifichi affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richieda l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dia istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informi il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione.

Sanzione prevista: arresto sino a 1 mese o ammenda da 300 a 900 euro per i preposti

Art. 56 comma 1/c

Qualora il preposto non frequenti appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.

Sanzione prevista: ammenda da 300 a 900 euro per i preposti

Sanzioni per i lavoratori

Art. 59 comma 1/a

Se i lavoratori non:

- osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzano correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- rispettano il divieto di rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- rispettano il divieto di non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipano ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- si sottopongono ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

Sanzione prevista: arresto sino a 1 mese o ammenda da 200 a 600 euro per i lavoratori

Art. 59 comma 1/b

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

Sanzione prevista: ammenda da 50 a 300 euro per i lavoratori

Sanzioni verso altri soggetti

Art. 57

Per inosservanza di progettisti, installatori, fabbricanti e fornitori che mettano a rischio la sicurezza altrui

Sanzione prevista: arresto nei casi più gravi e ammende

Art. 58

Per omissioni del medico competente in relazione ai doveri della sua carica

Sanzione prevista: arresto, nei casi più gravi e ammende

Art. 60

Per omissioni di componenti dell'impresa familiare, lavoratori autonomi, i piccoli imprenditori e i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo

Sanzione prevista: Ammende

CENTRO SERVIZI VOLONTARIATO

FRIULI VENEZIA GIULIA

**MODELLO ORGANIZZATIVO
DI GESTIONE DELLA SICUREZZA**

D.Lgs. 81/2008

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Modello organizzativo di gestione della sicurezza (Rif.: articolo 30 del D.Lgs. 81/2008)

Una delle principali novità introdotte dal **Testo Unico della sicurezza** (D.Lgs. 81/2008) è rappresentata dall'obbligo di istituire all'interno dei sistemi aziendali il **Modello organizzativo di gestione della sicurezza (MOG)**.

Tale istituto, che è obbligatorio, rappresenta un mezzo idoneo ad avere una efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, di cui al decreto legislativo 231/2001, e idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, comma 3, del codice penale commessi in violazione alle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro, per i casi di infortunio grave, con prognosi superiore a 40 giorni, o gravissimo.

Il termine per la predisposizione del MOG, contemporaneo all'aggiornamento della Valutazione dei rischi, è al momento trasferito al 1° gennaio 2009.

LA GESTIONE DEL MOG

L'attuazione del MOG deve portare all'assicurazione sull'**adempimento** di tutti gli **obblighi** giuridici relativi alle seguenti attività aziendali:

- 1) **rispetto degli standard tecnici** relativi a: **attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici** e acquisizione delle relative **documentazioni e certificazioni obbligatorie**;
- 2) **valutazione dei rischi** e predisposizione delle conseguenti misure di prevenzione e protezione;
- 3) **organizzazione gestione delle emergenze e primo soccorso**;
- 4) **affidamento dei lavori in appalto**;
- 5) tenuta delle **riunioni periodiche di sicurezza e del servizio di prevenzione e protezione**;
- 6) **consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori** per la sicurezza;
- 7) **sorveglianza sanitaria dei lavoratori**;
- 8) **informazione e formazione dei lavoratori**;
- 9) **vigilanza sul rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro** in sicurezza da parte dei lavoratori;
- 10) **periodiche verifiche** sull'applicazione e sull'efficacia **delle procedure adottate**.

Inoltre il MOG deve **prevedere**:

- **idonei sistemi di registrazione** dell'avvenuta effettuazione **delle attività sopra elencate**;
- **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 con il sistema.

Il riesame e l'eventuale modifica del MOG devono essere adottati quando:

- sono rilevate **violazioni significative delle norme** relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro,
- avvengono **mutamenti nell'organizzazione** e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

FIGURE AZIENDALI COINVOLTE NEL MOG

➤ **Datore di lavoro**

Il **soggetto 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 poteri decisionali e di spesa**.

Nota: nelle pubbliche amministrazioni è rappresentato dal **dirigente al quale spettano i poteri di gestione**, ovvero il **funzionario** non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto a un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.

➤ **Dirigente**

Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali conferiti, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

➤ **Preposto**

Persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali conferiti, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un **funzionale potere di iniziativa**.

➤ **Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione (RSPP)**

➤ **Addetto al Servizio di prevenzione e protezione**

➤ **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**

➤ **Medico competente**

➤ **Servizio di prevenzione e protezione (S.P.P.)**

NOTA

Delega di funzioni

La delega di funzioni da parte del Datore di lavoro, se non è espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- a) deve risultare da atto scritto recante data certa;
- b) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) al delegato devono essere attribuiti tutti i **poteri di organizzazione, gestione e controllo** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) al delegato deve essere attribuita l'**autonomia di spesa** necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.

Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

NOTA: GRUPPI DI ENTI (Rif.: articolo 31 c. 8)

Servizio di prevenzione e protezione

Nei casi di aziende o gruppo di aziende con più unità produttive **può essere istituito un unico Servizio di prevenzione e protezione.**

I datori di lavoro possono rivolgersi a tale struttura per l'istituzione del Servizio e per la designazione degli addetti e del responsabile.

L'APPLICAZIONE DEL MOG

1) Rispetto degli standard tecnici

Contempla l'**analisi dei luoghi di lavoro**, delle strutture e degli impianti, e la verifica che siano regolarmente rispettati i requisiti tecnici in merito **alle norme vigenti (Testo Unico, norme UNI, CEI), alle autorizzazioni, alle certificazioni** e alle **verifiche periodiche obbligatorie**: VV.F. per i Certificati di Prevenzione Incendi, A.S.L. per verifiche periodiche obbligatorie sugli impianti ascensori ed elettrici, ACEGAS su centrali termiche, ai fini di un loro corretto e sicuro utilizzo.

Comprende la valutazione sugli agenti a rischio fisico e biologico e sulle sostanze chimiche impiegate.

2) Valutazione dei rischi

Nel rispetto degli standard tecnici analizzati, va effettuata la **valutazione dei rischi** e vanno attuate e assicurate nel sistema di gestione della sicurezza le seguenti azioni:

- a) controllo sanitario dei lavoratori;
- b) informazione e formazione dei lavoratori;
- c) informazione e formazione adeguate per i dirigenti e preposti;
- d) informazione e formazione adeguate per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- e) istruzione ai lavoratori;
- f) partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- g) partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- h) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti.

La valutazione va fatta anche riguardo i **gruppi di lavoratori**, laddove esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress lavoro-correlato** (secondo il **metodo standard JCQ** riconosciuto dall'ISPESL), alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri paesi.

Il documento, redatto a conclusione della valutazione, deve contenere:

- e) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante all'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) il riconoscimento di eventuali rischi specifici che richiedono riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e conoscenza del contesto lavorativo;
- c) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati;
- d) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

e) **l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare e dei relativi ruoli all'interno dell'organizzazione aziendale, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;**

f) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, del medico competente.

3) Organizzazione e gestione delle emergenze

La gestione delle emergenze deve prevedere

a) l'organizzazione dei rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;

b) la **designazione preventiva degli addetti** alla prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione, e la relativa **specificata formazione** (n. 4-8 ore per la prevenzione incendi e n. 12 ore per il primo soccorso);

c) l'**informazione di tutti i lavoratori** sulle misure predisposte e i comportamenti da adottare in caso di pericolo grave e immediato;

d) la **programmazione degli interventi**, dei provvedimenti e delle istruzioni ai lavoratori, per le situazioni di pericolo grave e immediato e di abbandono immediato del luogo di lavoro;

e) l'**adozione dei provvedimenti necessari** affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa intraprendere adeguate misure per evitare le conseguenze di tale pericolo.

4) Contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

Nell'affidamento di lavori a imprese appaltatrici all'interno dell'azienda si deve provvedere alle seguenti procedure:

a) **verifica dell'idoneità tecnico professionale** delle imprese mediante acquisizione del certificato di iscrizione alla CCIAA;

b) **acquisizione dell'autocertificazione** dell'impresa appaltatrice del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale;

c) **informazione** alle imprese **sui rischi specifici** esistenti nell'ambiente in cui sono destinati a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

d) **cooperazione** all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

e) **coordinamento** degli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, con reciproca informazione al fine di eliminare i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle eventuali diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva;

f) **elaborazione di un unico documento di valutazione dei rischi (DUVRI)** che indichi le misure adottate per eliminare o, se ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze, di cui i RLS, rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, ricevono copia.

NOTA

Gestione delle procedure di gara.

Il committente risponde in solido con l'appaltatore, e degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato dall'INAIL.

Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli Enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il **valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza**, il quale deve essere specificamente indicato e risultare **congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori**, dei servizi o delle forniture.

Identificazione dei lavoratori delle imprese in appalto.

Nelle attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita **tessera di riconoscimento** corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

5) Formazione e informazione dei lavoratori

Vanno attuate le seguenti azioni verso i lavoratori secondo i diversi livelli funzionali e secondo il seguente processo formativo:

- **formazione:** processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, riduzione e gestione dei rischi;
- **informazione:** complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, riduzione e gestione dei rischi in ambiente di lavoro;
- **addestramento:** complessivo delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le relative procedure di lavoro.

6) Riunioni periodiche di sicurezza e del S.P.P.

Atteso che i compiti del S.P.P. sono:

- a) l'individuazione dei fattori di rischio, la valutazione dei rischi e l'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
 - b) l'elaborazione, per quanto di competenza, delle misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure;
 - c) l'elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
 - d) la proposizione di programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
 - e) la partecipazione alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica del S.P.P.;
 - f) una adeguata informazione dei lavoratori,
- il datore di lavoro (nelle aziende e unità produttive che occupano più di 15 lavoratori), direttamente o tramite il S.P.P., indice **almeno una volta all'anno una riunione** cui partecipano:
- a) il datore di lavoro stesso o un suo rappresentante;
 - b) il responsabile del Servizio;
 - c) il medico competente;
 - f) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Alla riunione possono partecipare dirigenti e preposti sia della stessa azienda che delle aziende collegate.

Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- a) il documento di valutazione dei rischi;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e l'esito della sorveglianza sanitaria;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Nel corso della riunione possono essere individuati:

- a) **codici di comportamento e buone prassi** per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
- b) obiettivi di **miglioramento della sicurezza** complessiva sulla base delle **linee guida per un sistema di gestione** della salute e sicurezza sul lavoro.

La riunione deve essere tenuta in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori.

Della riunione deve essere redatto un **verbale** che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

7) Consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Atteso che i compiti e le attribuzioni del RLS sono i seguenti:

- a) accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda;
- c) essere consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) essere consultato in merito all'organizzazione della **formazione dei lavoratori**;
- e) **ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e** le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
- f) ricevere le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) ricevere una formazione adeguata;
- h) promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- l) partecipare alla **riunione periodica del S.P.P.**;
- m) fare **proposte** in merito **alla attività di prevenzione**;
- n) **avvertire il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività**;
- o) fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro;
- p) ricevere su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione copia del DVR e dei DUVRI per i lavori in appalto,

vanno attuate le misure di consultazione periodica del RLS da parte del RSPP, dei preposti e dei dirigenti, oltre che del datore di lavoro.

8) Sorveglianza sanitaria dei lavoratori

La sorveglianza va effettuata dal medico competente, secondo la seguente procedura:

- a) nei casi previsti dalla normativa vigente (**rischi correlati al lavoro svolto**);
 - b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico,
- e deve comprendere la **visita medica preventiva** e la **visita medica periodica** di idoneità alla mansione specifica.

La **periodicità** degli accertamenti viene stabilita, di norma, in **una volta all'anno**. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla **cartella sanitaria** e di rischio secondo i requisiti minimi contenuti nell'**Allegato 3A**.

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea;
- d) inidoneità permanente.

9) **Informazione e formazione dei lavoratori**

Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

- a) sui **rischi in generale** per la salute e sicurezza connessi all'attività svolta;
- b) sulle **procedure** delle **emergenze** di primo soccorso, lotta antincendio, evacuazione dei luoghi di lavoro;
- c) sui **nominativi degli addetti** incaricati alla gestione delle emergenze;
- d) sui **nominativi del S.P.P.** e del medico competente;
- e) sui **rischi specifici** cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- f) sui **pericoli** connessi all'uso di **sostanze e preparati pericolosi** (schede di sicurezza e norme di buona tecnica);
- c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- a) della **costituzione del rapporto di lavoro** (o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di **somministrazione di lavoro**);
- b) del trasferimento o **cambiamento di mansioni**;
- c) della **introduzione di nuove attrezzature** di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

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

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

I **preposti** ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda un'adeguata e **specificata formazione** e un **aggiornamento periodico** in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al precedente periodo comprendono:

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;

c) valutazione dei rischi;

d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico (riferimento D.M. 10 marzo 1998)

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.

NOTA

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel **libretto formativo del cittadino**.

9) Vigilanza sul rispetto delle procedure e delle istruzioni da parte dei lavoratori

La vigilanza viene effettuata mediante appositi periodici sopralluoghi da parte dei R.S.P.P., del medico competente, dei preposti e del RLS. I sopralluoghi hanno una cadenza fissata e sono effettuati dai componenti del S.P.P., anche singolarmente, eventualmente accompagnanti dai preposti.

10) Verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate

Verifiche periodiche sugli esiti delle azioni promosse e delle procedure adottate e sulla corretta applicazione del MOG vengono effettuate in sede di riunione del S.P.P. e di apposite riunioni tecniche operative.

APPLICAZIONE DEL SISTEMA MOG DELLA SICUREZZA

Il MOG sarà formalizzato attraverso i seguenti atti decisionali.

➤ **ALBERO DELLE RESPONSABILITA'**

Definizione dei ruoli, delle competenze e dei relativi poteri delle figure all'interno dell'organizzazione aziendale, che devono provvedere all'applicazione del MOG.

➤ **MANSIONARIO DELLA SICUREZZA**

Definizione delle funzioni sulle competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo dei rischi.

➤ **PIANO DELLE PROCEDURE**

Individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nel sistema di gestione.

➤ **REGISTRO DEI CONTROLLI**

Registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività svolte.

➤ **SISTEMA DISCIPLINARE**

Definizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (da applicarsi alle diverse figure coinvolte).

➤ **SISTEMA DI AUTOCONTROLLO**

Definizione di un sistema di controllo sull'attuazione del modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate con il sistema.

ing. Gianfranco Beltrame

Trieste, 16 settembre 2008



**CENTRO SERVIZI
VOLONTARIATO
FRIULI VENEZIA GIULIA**

Aiuta chi aiuta.

**CENTRO SERVIZI VOLONTARIATO FRIULI VENEZIA GIULIA
VIALE MARTELLI, 51 - 33170 PORDENONE - TEL. 0434 21961**

Il testo è stato chiuso in redazione nel mese di novembre 2008

Questa iniziativa editoriale, come previsto dalla Legge 266/91 per tutte le attività del Centro Servizi Volontariato, è possibile grazie al contributo delle Fondazioni di origine bancaria: Fondazione della Cassa di Risparmio di Udine e Pordenone, Fondazione della Cassa di Risparmio di Trieste, Fondazione della Cassa di Risparmio di Gorizia, Fondazione della Cassa di Risparmio delle Province Lombarde e dell'associazione delle Casse di Risparmio Italiane (ACRI).

Il testo, anche se curato con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per involontari errori o inesattezze in capo all'autore e/o editore.

E' consentita la riproduzione totale o parziale del testo purché venga citata la fonte.

Alla realizzazione del testo hanno collaborato per la realizzazione dei contenuti: l'avv. Marco Quiroz, l'ing. M. Cinesi, Elisabetta Bianchetti e l'ing. Gianfranco Beltrame.
Per l'organizzazione dei contenuti Francesco Monea.
Copertina di Roberto Lionetti



Il CSV FVG è socio di CSVnet, Coordinamento Nazionale dei Centri di Servizio per il Volontariato



Il CSV FVG è inoltre socio del Centre Européen du Volontariat

