

Formazione ed Informazione dei Lavoratori

ai sensi degli art.li 36-37 del D.lgs. 81/08
MODULO GENERALE (4h)



Aggiornamento 2021

Intervento formativo secondo l'accordo STATO-REGIONI del 21.12.2011
 A cura dell' R.S.P.P. Prof. Ing. Eugenio Lucchesini

Articolazione Intervento

- Come cambia la formazione
- Quadri normativi di riferimento nel settore scolastico
- Organizzazione del T.U.S. D.lgs.81/08
- Le figure della sicurezza
- Le misure di tutela
- Organizzazione della sicurezza mediante lo strumento della delega
- Obblighi dei soggetti della sicurezza
- Obblighi di sicurezza negli appalti
- Valutazione dei rischi
- Il S.P.P.
- Formazione, Informazione ed Addestramento
- La sorveglianza sanitaria e l' idoneità alla mansione
- Gestione delle emergenze a scuola
- Lavoratrici gestanti
- Comunicazione della sicurezza in azienda

Accordo Stato-Regioni

L'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 definisce i contenuti minimi e le modalità di formazione dei lavoratori.

In base all'accordo il percorso formativo per i lavoratori si articola in:

- formazione **generale** uguale per tutti i lavoratori di durata non inferiore a 4 ore
- formazione **specificata** per settori di rischio
- formazione **mirata** per l'utilizzo di attrezzature e macchine
- **aggiornamento** periodico



3

Lavoratori - Articolazione del percorso formativo

Primo Modulo

Formazione Generale di base uguale per tutti sui concetti generali

Formazione Generale
Corso di 4 ore

Secondo Modulo

Formazione Specifica in base alla classificazione dei settori ATECO

Rischio Basso
Corso di 4 ore

Rischio Medio
Corso di 8 ore

Rischio Alto
Corso di 12 ore

4

Lavoratori - Settori di classe di rischio

Macrocategorie di rischio e corrispondenza ATECO

Rischio Basso
Corso di 4 ore

Uffici e servizi - Commercio - Artigianato
Alberghi, Ristoranti e Turismo

Rischio Medio
Corso di 8 ore

Agricoltura - Pesca - **Pubblica Amministrazione e istruzione** - Trasporti Terrestre, Aereo, Marittimo -
Magazzinaggio e logistica

Rischio Alto
Corso di 12 ore

Costruzioni - Industrie estrattive - Alimentari - Tessile
- Concerie - Legno - Manifatturiero - Energia e gas -
Smaltimento rifiuti - Raffinerie - Chimico e gomma -
Sanità - Servizi residenziali

5

Riassunto della formazione complessiva dei lavoratori

Durata complessiva della formazione in base
alla classificazione di rischio

Rischio Basso

4 ore Formazione generale
4 ore Formazione specifica
8 ore Totale formazione

Rischio Medio

4 ore Formazione generale
8 ore Formazione specifica
12 ore Totale formazione

Rischio Alto

4 ore Formazione generale
12 ore Formazione specifica
16 ore Totale formazione

6

Aggiornamento obbligatorio dei lavoratori

Aggiornamento quinquennale

Durata minima 6 ore. Non devono essere trattati nuovamente gli argomenti già affrontati nei corsi di base, ma si dovranno trattare:

- *Approfondimenti giuridici-normativi*
- *Aggiornamenti tecnici*
- *Aggiornamenti su organizzazione e gestione*
- *Fonti di rischio e misure di protezione*



Quando?

Il 5 anni si calcolano dalla data della conclusione della formazione specifica di settore.

Metodologia formativa

Oltre alla formazione in aula è consentito l'utilizzo delle modalità di apprendimento in e-learning.

7

Normativa di riferimento nel settore scolastico

- **D.M. 18.12.75 Edilizia Scolastica**
- **L. 13/89 "Superamento barriere architettoniche"**
- **D.M. 236/89 attuativo della L.13/89**
- **Normativa antincendio D.M. 24.08.92 (settore scuola)**
- **Normativa antincendio D.lgs. 151/11**
- **Normativa antincendio D.M. n°95 del 12.04.2019**
- **D.lgs. 645/96 e D.lgs. 151/01 (lavoratrici gestanti)**
- **Testo Unico per la sicurezza nei luoghi di lavoro D.lgs. 81/08**

Campo di applicazione

Sotto **il profilo oggettivo** (art. 1 commi 1, 2 e 3), vengono sostanzialmente confermate:

- ***l'applicazione del decreto a tutti i settori di attività privati e pubblici*** (comprese organizzazioni di volontariato);
- le ipotesi nelle quali tale applicazione deve avvenire "tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato".

Sotto **il profilo soggettivo** (stante anche la nuova definizione di "lavoratore" art. 2), il campo di applicazione viene riarticolato con l'espressa inclusione, oltrechè dei soggetti già contemplati nell'art. 1 del D.Lgs n. 626 (tra gli altri, i lavoratori a domicilio), ***anche di soggetti quali lavoratori autonomi; lavoratori distaccati, lavoratori somministrati, lavoratori a progetto, lavoratori occasionali, telelavoratori (lavoratori a distanza), i componenti dell'impresa familiare, piccoli imprenditori e soci delle società semplici operanti nel settore agricolo.***

Quando non si applica l'81

I lavoratori autonomi non sono assoggettati all'applicazione del D.lgs. 81/08 in relazione a:

- ***Redazione DVR***
- ***Fornitura D.P.I.***
- ***Sorveglianza Sanitaria***

Ciò si spiega in quanto mancano i presupposti giuridici riferiti all'art. 2087 del C.C. «*L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*» (rif. Art.li della Costituzione art. 37 e 41)

Interpello n°4/2018 Estratto : *se in un'azienda o uno studio professionale, sono ammessi soggetti che svolgano stage o tirocini formativi, il datore di lavoro sarà tenuto ad osservare tutti gli obblighi previsti dal testo unico al fine di garantire la salute e la sicurezza degli stessi e, quindi, adempiere gli obblighi formativi connessi alla specifica attività svolta»;*

Organizzazione del T.U.S. D.lgs. 81/08

- Titolo I Principi comuni
- Titolo II Luoghi di lavoro
- Titolo III Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale
- Titolo IV Cantieri temporanei o mobili
- Titolo V Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro
- Titolo VI Movimentazione manuale dei carichi
- Titolo VII Attrezzature munite di videoterminali
- Titolo VIII Agenti fisici
- Titolo IX Sostanze pericolose
- Titolo X Esposizione ad agenti biologici
- Titolo XI Protezione da atmosfere esplosive
- Titolo XII Disposizioni in materia penale e di procedura penale
- Titolo XIII Norme transitorie e finali
- 51 Allegati

Novità del D.lgs. 81/08

Le definizioni passano dalle 9 del D.lgs. 626/94 alle 27 attuali.

Completamente nuove risultano:

- azienda, dirigente, preposto, addetto al SPP, modello di organizzazione e di gestione, responsabilità sociale delle imprese
- sorveglianza sanitaria, salute, sistema di promozione della salute e sicurezza
- valutazione dei rischi, pericolo, rischio,
- norma tecnica, buone prassi, linee guida
- formazione, informazione, addestramento
- organismi paritetici

Figure della Sicurezza

1. Lavoratore
2. Datore di lavoro
3. Dirigente
4. Preposto
5. Addetto al SPP
6. RSPP
7. Medico Competente
8. RLS
9. Addetti emergenze antincendio
10. Addetti emergenze sanitarie

Definizione di Lavoratore (art.2)

Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. **l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;**

IL Lavoratore nella Scuola

“Lavoratori”



- Docenti
- Ricercatori
- Tecnologi
- Tecnici
- Amministrativi
- Docenti a contratto
- Collaboratori
- Studenti
- Frequentatori
- Cultori della materia
- Visitatori

Il lavoratore distaccato nei P.C.T.O. ex A.S.L.

Art.3 comma 6 D.lgs.81/08. Nell'ipotesi di distacco del lavoratore di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, **tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario**, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato.

Per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali, gli obblighi di cui al presente decreto sono a carico del datore di lavoro designato dall'amministrazione, organo o autorità ospitante.

N.B.: unico aspetto a carico del distaccante è la posizione INAIL e l'obbligo della denuncia di infortunio

Datore di Lavoro

«datore di lavoro»: **il soggetto titolare del rapporto di lavoro** con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, **ha la responsabilità dell'organizzazione** stessa o dell'unità produttiva in quanto **esercita i poteri decisionali e di spesa**. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione**, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e **dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa**. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

Datore di Lavoro nella Scuola

Il **Dirigente Scolastico** è stato identificato **Datore di Lavoro** dal DM n. 292/96 e la definizione del ruolo datoriale è contenuta nell'art. art. 2 c.1, lettera b del Dlgs 81/08.

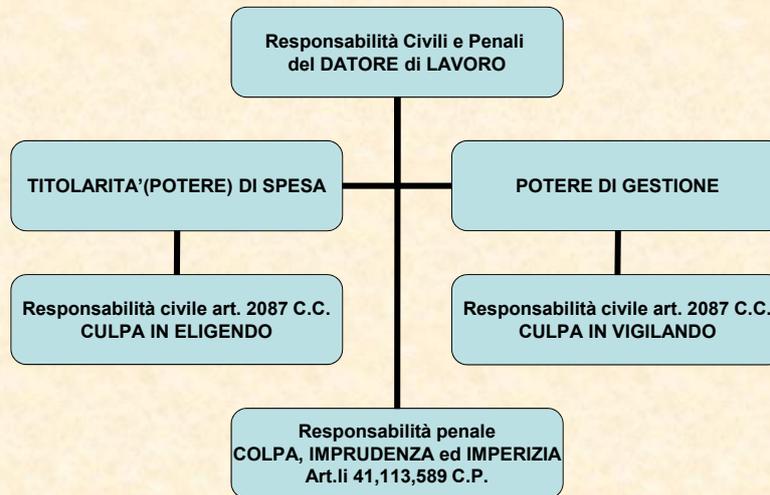
Ad esso pertanto spettano i seguenti doveri (4):

- *BENESSERE ORGANIZZATIVO*
- *ACQUISIZIONE DELLE CONOSCENZE NORMATIVE E COMPETENZE GESTIONALI SPECIFICHE*
- *IMPEGNO NELLA FORMAZIONE CONTINUA*
- *APPLICAZIONE DELLE BUONE PRATICHE PROFESSIONALI*

In effetti tali attribuzioni presentano pesanti limiti operativi in quanto il D.S. non dispone di risorse economiche per:

- Riallineamento architettonico-strutturale ed impiantistico degli edifici scolastici a lui assegnati
- Riallineamento delle dotazioni strumentali in carico alla scuola
- Fondi sufficienti per la manutenzione ordinaria dei luoghi di lavoro
- Soggetti interni che lo aiutino ad implementare un SGSA

Responsabilità del Datore di Lavoro



Responsabilità del Datore di Lavoro

In materia di responsabilità, la prima linea portante introdotta con i decreti legislativi di origine comunitaria è la **centralità della figura del datore di lavoro**; questo non è un concetto del tutto nuovo, nel senso che anche prima del 81, nella gerarchia dei soggetti tenuti ad applicare le norme in materia, il datore era al primo posto e in questo senso la sua posizione è rimasta immutata.

La centralità del datore di lavoro nel 81 è un concetto giuridico più articolato, nel senso che **il datore di lavoro non è più chiamato ad attuare a pioggia i singoli precetti della prevenzione, ma è obbligato a dotarsi di una rete organizzativa e gestionale** che adesso diventa obbligatoria e la cui mancanza è penalmente sanzionata (art.30 ma solo per le aziende private); quindi adesso il datore di lavoro non può adottare discrezionalmente qualsiasi modello organizzativo (come peraltro alcuni enti pubblici hanno continuato a fare). La differenza sostanziale con la 626 sta nel fatto che all'interno dell'81 esiste **l'istituto della delega** (art.16) che aiuta sostanzialmente alla riorganizzazione delle responsabilità.

Definizione di Dirigente (art.2)

Definizione: Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa

*Ulteriore specifica: In pratica a secondo del livello dei poteri delegati (implicitamente o esplicitamente) dal Datore di Lavoro, il Dirigente **ai fini antinfortunistici** condivide con quest'ultimo parte della colpa in eligendo e/o vigilando*

VIGE SEMPRE IL CONCETTO DI EFFETTIVITA' OVVERO.....

CHI FA' E'

Chi è il Dirigente ai fini antinfortunistici nella scuola ?

L'attribuzione del ruolo di **Dirigente ai fini antinfortunistici** nella scuola va ricercato sia nelle contrattualità (CCNL) che nelle attribuzioni che il D.L. effettua ai sensi della L. 165/01.

Come individuare il Dirigente nella scuola ?

Sulla base della condivisione del potere organizzativo che il D.L.(D.S.) attribuisce per ruolo e per delega.

- *Per Ruolo : D.S.G.A. (organizza il piano di lavoro del personale A.T.A.)*
- *Per Delega: Primo Collaboratore del dirigente scolastico che si surroga, nell'organizzazione scolastica, quando quest'ultimo è assente per giustificati motivi, o per attribuzione di specifici ruoli di controllo*

Definizione di Preposto (art.2)

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

C. Cass. Penale n.. 21593 / 07:

“il preposto è colui che sovrintende a determinate attività lavorative e la sua specifica competenza prevenzionale è quella di controllare l'ortodossia antinfortunistica dell'esecuzione delle prestazioni lavorative “

C. Cass Penale 28.05.1999

Preposto:

-chi assume una posizione di preminenza tale da poter impartire ordini, istruzioni e direttive di lavoro da eseguire, riconosciuta dal datore di lavoro

-chi è un soggetto qualificato ad esercitare tale mansione

-non necessariamente chi ha una qualifica superiore ad altri

Il Preposto nella scuola

«Preposto di fatto»: Colui il quale non necessita di una regolare investitura in quanto il suo inquadramento contrattuale (CCNL) lo pone in automatico come soggetto preposto, specie in ragione dell'obbligatorietà della frequentazione laboratoriale. (vedi art. 299 del D.lgs. 81/08)

«Preposto di diritto»: è un soggetto debitamente “DELEGATO” in quanto soggetto attivo nell'organizzazione della sicurezza dell'ente, chiamato per competenze ed esperienza comprovata (curriculum) ad assumere specifici ruoli:

Responsabile dei laboratori

Responsabile di plesso

In suddetto caso occorre l'atto di delega

Differenza tra Preposto e Dirigente in ambito infortunistico

C. Cass. Penale sez. 4 n. 21593 / 07:

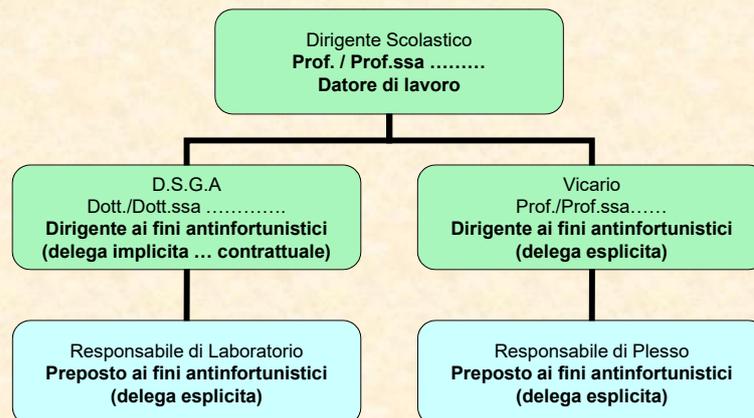
Dirigenti:

i dipendenti che hanno il compito di impartire ordini ed esercitare la necessaria vigilanza, in conformità alle scelte di politica d'impresa adottate dagli organi di vertice che formano la volontà dell'ente

Preposti:

sono coloro i quali vigilano sull'attività lavorativa degli altri dipendenti, per garantire che essa si svolga nel rispetto delle regole prevenzionali, e che sono forniti di un limitato potere di impartire ordini e istruzioni, peraltro di natura tendenzialmente (a volte meramente) esecutiva.

Organigrammi scolastici in materia antinfortunistica



Sono stati modulati 3 livelli di delega:

- Delega del Vicario
- Delega di primo livello (responsabile di plesso)
- Delega di secondo livello (responsabile di laboratorio)

Atto di delega (art.16)

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:
 - a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
 - b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
 - c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
 - d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.
 - e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto
2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.
3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4

In assenza di delega (art.299)

Si richiama, al riguardo, l'art. **299 Esercizio di fatto di poteri direttivi**, il quale sancisce che le posizioni di garanzia relative al datore di lavoro, dirigenti e preposti gravano **altresì** su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti;

ossia:

in assenza di una documentata ed effettiva ripartizione funzionale degli obblighi decisionali organizzativi e di controllo, l'art. 299 funge da norma di chiusura del sistema della responsabilità secondo **il principio di effettività**: a chiunque di fatto eserciti prerogative funzionali proprie del datore di lavoro, del dirigente o del preposto, sarà attribuita la conseguente responsabilità penale.

Obblighi indelegabili (art.17)

1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:
- la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
 - la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;



Responsabile del S.P.P.

«Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione»:

Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi

Per lo svolgimento delle funzioni da parte dei soggetti di cui al comma 1, è necessario essere in possesso di :

- un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore
- attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro (ATECO 8) (MODULO A-B)
- attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato, .. Rapporti sindacali (MODULO C)
- Se formatore in ambito sicurezza nei luoghi di lavoro MODULO H

Responsabile del S.P.P. nella scuola

Negli istituti di istruzione, di formazione professionale e universitari ... il **datore di lavoro** che non opta per lo svolgimento diretto di RSPP ... designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, individuandolo in subordine tra:

- a) il personale interno all'unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara a tal fine disponibile;
- b) il personale interno ad una unità scolastica in possesso dei requisiti di cui al presente articolo che si dichiara disponibile ad operare in una pluralità di istituti.
- c) professionista esterno all'amministrazione scolastica

L'**Accordo Stato Regioni del 7/7/2016** rappresenta la normativa relativa alla formazione degli **RSPP** e **ASPP** al cosiddetto "*Testo Unico della Sicurezza sul lavoro*" **D.Lgs. 81/2008**, ai successivi *Accordi Stato-Regioni* sulla formazione in materia di sicurezza e al **Decreto del 6 marzo 2013**, riguardante i criteri di qualificazione del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro.

Il Medico Competente

Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto

Articolo 38 - Titoli e requisiti del medico competente

1. Per svolgere le funzioni di medico competente è necessario possedere uno dei seguenti titoli o requisiti:

- a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
- b) docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;
- c) autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;
- d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.

Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza

R.L.S.: Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro

Il **Decreto Legislativo 81/08** dedica una serie di articoli all'RLS. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo (art. 47).

Quindi, può agire a livello aziendale, ma può essere nominato anche a rappresentare la sicurezza a livello territoriale (art. 48) o, nel caso della presenza di più aziende o cantieri, la **nomina del RLS** riguarda il sito produttivo (art. 49).

N.B.: la sua nomina deve essere comunicata annualmente all'INAIL da parte del D.L.

N° dipendenti fino a 200: 1 RLS

N° dipendenti fino da 200 a 1000: 3 RLS

N° dipendenti fino oltre 1000: 6 RLS

Compiti dell'R.L.S.

Per quanto riguarda le sue specifiche attribuzioni, il RLS (art.50) :

- ha libero accesso a qualsiasi luogo della scuola
- viene preventivamente (ed obbligatoriamente) consultato dal dirigente scolastico in ordine alla valutazione dei rischi e alla designazione di tutti gli addetti alla sicurezza e all'emergenza, nonché alla applicazione delle misure di prevenzione e protezione
- ha accesso a tutti i documenti legati alla gestione della sicurezza scolastica
- si fa promotore di proposte e portavoce delle istanze avanzate dagli altri lavoratori in merito ai problemi connessi alla salute ed alla sicurezza sul lavoro
- interagisce con gli altri addetti alla sicurezza scolastica e con le autorità e gli enti competenti
- partecipa alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione, ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 81/08.

R.L.S. nella scuola

I lavoratori hanno il diritto di eleggere il proprio Rappresentante per la sicurezza, ma ciò non costituisce di per sé **un dovere né per il dirigente scolastico né per gli stessi lavoratori**. Il RLS viene solitamente individuato tra le RSU, abitualmente dalle stesse RSU; altrimenti dai lavoratori tra tutti i lavoratori.

- Caso A: tra le RSU elette si individua il soggetto che intende assumere il ruolo (comunicazione al D.S.)
- Caso B: se le RSU si rendono indisponibili si procede alla elezione (su tutte le componenti scolastiche) del lavoratore/ che si rendono disponibili
- Caso C: nel caso nessuno si renda disponibili si può fare ricorso alle RLST (territoriali a livello sindacale)

Una volta designato il D.S. ha l'obbligo di formarlo (32 h) con rinnovo formativo annuale

Addetto al S.P.P.

Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di Prevenzione e Protezione

Art. 32 comma 10: Nei casi di cui al comma 8 il datore di lavoro che si avvale di un esperto esterno per ricoprire l'incarico di responsabile del servizio deve comunque organizzare un servizio di prevenzione e protezione con un adeguato numero di addetti.

Le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Addetti alle emergenze

Addetti alle emergenze antincendio:

Soggetti individuati dal Datore di Lavoro per attuare le misure di emergenza antincendio ed esodo ai quali occorre destinare una specifica formazione (secondo indicazioni ministeriali) almeno 2 a piano per plesso per turno

Addetti alle emergenze primo soccorso:

Soggetti individuati dal Datore di Lavoro per attuare le misure di emergenza sanitaria ai quali occorre destinare una specifica formazione (secondo indicazioni ministeriali) almeno 1 a plesso per turno



Gestione della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro

L'organizzazione della gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro, vera essenza del T.U.S., è descritta nel capo III del titolo I del D.lgs. 81/08 e prevede:

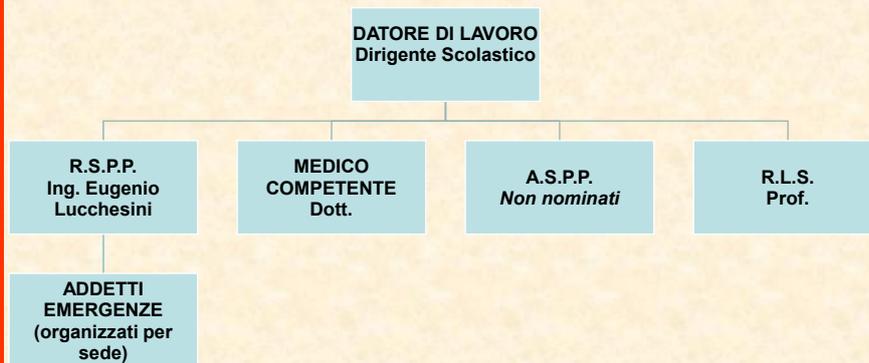
- Sezione I - Misure generali di tutela – articoli da 15 a 27
- Sezione II - Oggetto della valutazione di rischi – articoli da 28 a 30
- Sezione III - Servizio di Prevenzione e Protezione – articoli da 31 a 35
- Sezione IV - Formazione, Informazione e addestramento – articoli 36 e 37
- Sezione V - Sorveglianza Sanitaria – articoli da 38 a 42
- Sezione VI - Gestione delle emergenze – articoli da 43 a 46
- Sezione VII - Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori articoli da 47 a 52
- Sezione VIII - Documentazione Tecnico amministrativa e statistiche degli infortuni e malattie professionali – articoli 53 e 54

Misure generali di tutela (art.15)

Elenco di **misure generali di tutela** che il datore è tenuto ad adottare per non incorrere in sanzioni amministrative e penali previste dal decreto stesso.
Tra queste ci sono:

- il documenti di valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza possibili;
- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- il controllo sanitario di idoneità al lavoro per ciascun dipendente;
- l'informazione e formazione adeguate per tutti i soggetti operanti in azienda: lavoratori, datore di lavoro, addetti al servizio di prevenzione e protezione, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- la definizione delle misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
- l'utilizzo corretto da parte dei lavoratori degli attrezzi, dei macchinari di lavoro e degli strumenti di sicurezza a loro disposizione.

Organigramma S.P.P. nella scuola



Obblighi del Datore di Lavoro e Dirigente (art.18)

In sintesi gli **obblighi** indicati dall'Art.18 (Obblighi del datore di lavoro e del dirigente)
 •Costituire il **Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)**;

Nominare:

- Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)
- Ove necessario, il Medico competente (MC) ed assicurare l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- Gli addetti alla **gestione delle emergenze**;
- Valutare tutti i rischi, individuando le misure di prevenzione e protezione idonee a eliminarli o ridurli, le procedure da mettere in atto per realizzare tali misure e i ruoli o le persone che devono provvedere a realizzare queste procedure;
- Contribuire alla valutazione dei rischi dovuti alle interferenze con ditte esterne;
- Organizzare e gestire le situazioni d'emergenza;
- Effettuare almeno una riunione annuale di prevenzione e protezione;
- Informare, formare ed addestrare tutti i lavoratori, gli allievi equiparati, i preposti e i dirigenti rispetto alle problematiche della salute e della sicurezza all'interno dell'istituto scolastico;
- Assicurare la formazione e l'aggiornamento delle figure interne preposte alla sicurezza e all'emergenza"

Obblighi del Datore di Lavoro e del Dirigente (delegabili art.18)

Obblighi manutentivi

3. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ***ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione.*** In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, ***si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.***

Obblighi del Preposto (art.19)

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

- a) **sovrintendere e vigilare** 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;
- b) **verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni** accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c) **richiedere l'osservanza delle misure per il controllo** delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d) **informare il più presto possibile i lavoratori esposti** al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- e) **astenersi**, 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;
- f) **segnalare 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;
- g) **frequentare appositi corsi** di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37. specifica, di cui si parlerà nel successivo articolo 37.

Obblighi del Lavoratore (art.20)

Nel dettaglio l'articolo 20 elenca quindi gli obblighi dei lavoratori ,che devono:

- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 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 le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione e segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei dispositivi
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- 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;
- partecipare ai [programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro](#) e sottoporsi ai controlli sanitari disposti dal medico competente.

È importante ricordare che anche per il lavoratore sono eventualmente **previste sanzioni di tipo penale**, che possono prevedere anche l'arresto fino ad un mese o ammende da 219,20 a 657,60 euro (Art. 59, co. 1, lett. A e lett B).

Obblighi della sicurezza nei contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione (art.22-26)

Art. 22 - Obblighi dei progettisti

Art. 23 - Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori

Art. 24 - Obblighi degli installatori

Art. 26 - Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

La norma riproduce, con piccole modifiche, la previsione dell'articolo 7 del D.Lgs 626/1994, come modificato dalla legge n. 296/2007 (art. 1, comma 910) e dalla legge n. 123/2007 (art. 3).



Obblighi della sicurezza nei contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione (art.22-26)

Art. 26 - In particolare si segnala:

Comma 1 – vengono ridefiniti i criteri per la verifica dell'idoneità tecnico-professionale di imprese appaltatrici e dei lavoratori autonomi.

Comma 2 - L'obbligo di coordinamento e cooperazione viene esteso ai subappaltatori

Comma 3 - L'obbligo di allegare il DUVRI ai contratti stipulati prima del 25 agosto 2007 deve essere adempiuto entro il 31.12.2008 se ancora in corso a tale data.

Comma 4 - Viene opportunamente specificato, che la responsabilità solidale prevista dal comma 4 non riguarda i danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

Comma 5 - La norma conferma l'obbligo di indicare i costi relativi alla sicurezza nei contratti di appalto, subappalto e somministrazione indicati dagli artt. 1559, 1655, 1656 e 1677 del codice civile.

Obblighi della sicurezza nei contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

(art.22-26)

I costi da indicare sono solo quelli "propri connessi allo specifico appalto", intendendo per tali non tutti i costi normalmente sostenuti dalle imprese esterne (appaltatrice, subappaltatrice, somministratrice) per la sicurezza, ma solamente quelli specificamente sostenuti per far fronte agli obblighi derivanti dal contratto di appalto: misure tecniche, organizzative e procedurali di sicurezza per eliminare o ridurre le interferenze, accorgimenti specifici (macchine, attrezzature, dispositivi) imposti dai rischi esistenti sul luogo di lavoro comunicati dal committente.

Commi 6 e 7 - Questa disciplina si applica agli appalti e alle forniture di opere o servizi pubblici:

- Nelle gare di appalto o di fornitura pubblici, devono essere anche individuati i costi della sicurezza specifici dell'appaltatore che "non possono essere soggetti a ribasso d'asta" (art. 86 comma 3 D.Lgs. 163/2006- art. 8 Legge 123/07).

Per quanto riguarda gli obblighi dei lavoratori autonomi, i commi 3 dell'articolo 20 e 1, lett. c) dell'art. 21 confermano che i lavoratori autonomi provvedono a dotarsi di tesserino e ad esporlo.

- Il DUVRI deve essere consegnato al RLS su sua richiesta (ved, art. 50 comma 5).

Valutazione dei Rischi (art.28)

Art. 28 - In riferimento all'oggetto della valutazione dei rischi di cui al comma 1, in rafforzamento al concetto di **TUTTI i rischi**, precisazione che si era resa doverosa dopo la sentenza della Corte di Lussemburgo, il legislatore ha ritenuto di dover ulteriormente esplicitare che "*deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.*"

- Viene richiamato l'accordo europeo sullo stress quale unico parametro oggettivo di riferimento per tale complessa e difficilmente misurabile valutazione.

- Con il richiamo alle *lavoratrici gestanti* il legislatore avrà voluto colmare una lacuna del testo che recupera così il vecchio d.lgs 645/96, oggi inserito nel Testo Unico sulla tutela e il sostegno della maternità e della paternità (capo II del titolo I del D.Lgs. 151/01).

- Con i riferimenti alla valutazione del rischio dell'ultima parte del paragrafo (all'età, genere ecc.) il legislatore impone a chi valuta i rischi di differenziare le misure di sicurezza concretamente applicabili in relazione ai parametri/caratteristiche precedentemente indicate, rendendo esplicita una esigenza che già era implicitamente connessa alla valutazione del rischio espositivo individuale.

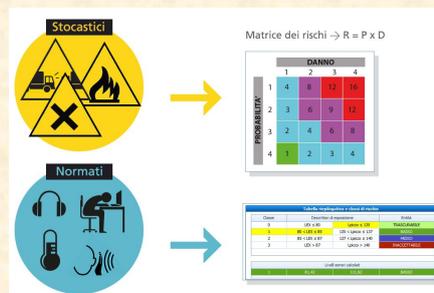
Tipologia di Rischi

Rischi per la Sicurezza	Rischi per la Salute	Rischi Trasversali (organizzativi)
<ul style="list-style-type: none"> •Strutture •Attrezzature •Uso energia elettr. •Incendio ed esplosione 	<ul style="list-style-type: none"> •Agenti chimici •Agenti fisici •Agenti biologici •Radiazioni •R.O.A. •Rumore •Amianto 	<ul style="list-style-type: none"> •Organizzazione del lavoro • Fattori psicologici •Fattori ergonomici •Fattori organizzativi •Condizioni di lavoro difficile

Classificazione dei Rischi

I **rischi stocastici** non sono esplicitamente normati dalla legislazione, pertanto, l'entità viene ricavata assegnando un opportuno valore alla probabilità di accadimento (P) ed della gravità del danno (D).

Per i **rischi di natura specifica**, come rumore, vibrazioni, chimico, movimentazione manuale dei carichi, ecc., il D.lgs. 81/08 rimanda alle norme tecniche (standard ISO, norme UNI, Linee guida) che contemplano opportuni algoritmi di calcolo per l'individuazione della classe di rischio.



Valutazione dei Rischi in relazione alla mansione

Categoria di lavoratori	Rischi Sicurezza	Rischi Salute	Rischi Organizzativi
AMMINISTRATIVI	<ul style="list-style-type: none"> Rischi ambientali 	<ul style="list-style-type: none"> Rischi procedurali (VDT) 	<ul style="list-style-type: none"> Rischi organizzativi Presenza Ditte esterne nel medesimo luogo di lavoro (DUVRI)
ASS. TECNICI	<ul style="list-style-type: none"> Rischi ambientali interni Rischi ambientali esterni 	<ul style="list-style-type: none"> Rischi procedurali (VDT) MMC Polveri Ag. Chimici Rischio Meccanico Rischi Cantieristici 	<ul style="list-style-type: none"> Presenza Ditte esterne nel medesimo luogo di lavoro (DUVRI) Rischi organizzativi
PERSONALE DOCENTE	<ul style="list-style-type: none"> Rischi ambientali Rischi laboratoriali 	<ul style="list-style-type: none"> Rischio Biologico Rischio Fisico Rischio Chimico Rischio Meccanico 	<ul style="list-style-type: none"> Rischi organizzativi per la condivisione di laboratori e strumentazioni
PERSONALE COLLABORATORE SCOLASTICO	<ul style="list-style-type: none"> Rischi ambientali interni Rischi ambientali esterni 	<ul style="list-style-type: none"> MMC Ag. Chimici Ag. biologici 	<ul style="list-style-type: none"> Rischi organizzativi

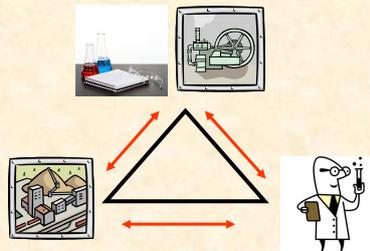
Terminologia

RISCHIO : effetto combinato tra la probabilità di accadimento e le dimensioni del danno conseguenti all'esposizione ad un pericolo ($R=P \times D$)

PERICOLO : proprietà o qualità intrinseca di una determinata entità, avente il potenziale di causare i danni (pericoli generici, specifici, ergonomici, di processo, organizzativi)

DANNO : effetto avverso prodotto dall'agente sulla salute (connotazione squisitamente biologica)

ESPOSIZIONE : interazione tra agente e lavoratore (afferisce al contesto)



Valutazione del Rischio

Probabilità (F)		
Valore	Livello	Definizioni / Criteri
4	Molto Probabile	<ul style="list-style-type: none"> •Esiste una correlazione diretta tra la mancanza rilevata ed il verificarsi del danno ipotizzato. •Si sono già verificati danni per la stessa mancanza rilevata in azienda o in altre aziende/situazioni operative simili. •Il verificarsi del danno non stupirebbe.
3	Probabile	<ul style="list-style-type: none"> •La mancanza rilevata può provocare un danno, anche se non in modo automatico o diretto. •È noto qualche episodio in cui alla mancanza rilevata ha fatto seguito il verificarsi del danno. •Il verificarsi del danno susciterebbe una moderata sorpresa.
2	Possibile	<ul style="list-style-type: none"> •La mancanza rilevata può provocare un danno solo in circostanze particolari. •Sono noti solo rari episodi in cui alla mancanza rilevata ha fatto seguito il verificarsi del danno. •Il verificarsi del danno susciterebbe sorpresa.
1	Improbabile	<ul style="list-style-type: none"> •La mancanza rilevata può provocare un danno solo in caso di concomitanza di più eventi poco probabili ed indipendenti. •Non sono noti episodi in cui alla mancanza rilevata abbia fatto seguito il verificarsi del danno. •Il verificarsi del danno susciterebbe grande sorpresa.

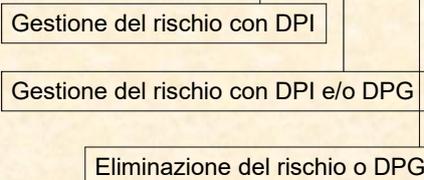
Gravità (M)		
Valore	Livello	Definizioni/Criteri
4	Gravissimo	<ul style="list-style-type: none"> •Infortunio/episodio di esposizione acuta con effetti letali/invalidità totale. •Esposizione cronica con effetti letali e/o totalmente invalidanti.
3	Grave	<ul style="list-style-type: none"> •Infortunio/episodio di esposizione acuta con effetti di invalidità parziale. •Esposizione cronica con effetti irreversibili e/o parzialmente invalidanti.
2	Modesto	<ul style="list-style-type: none"> •Infortunio/episodio di esposizione acuta con effetti di inabilità reversibile. •Esposizione cronica con effetti reversibili.
1	Lieve	<ul style="list-style-type: none"> •Infortunio/episodio di esposizione acuta con effetti di inabilità rapidamente reversibile. •Esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili.

Valutazione del Rischio $R = F \times M$

Eliminazione e/o Contenimento del Rischio

Prevenzione	Probabilità				
	4	4	8	12	16
	3	3	6	9	12
	2	2	4	6	8
	1	1	2	3	4
	Gravità	1	2	3	4

Priorità degli interventi	
R > 8	•Azioni correttive indilazionabili. (rischio alto)
4 < R < 8	•Azioni correttive necessarie da programmare con urgenza. (rischio medio)
2 < R < 3	•Azioni correttive e/o migliorative da programmare nel breve/medio termine. (rischio basso)
R = 1	•Azioni migliorative da valutare in fase di programmazione. (rischio trascurabile)



D.P.G.: dispositivo protezione generale o collettiva

Servizio di Prevenzione e Protezione

Il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi professionali provvede (art. 33 D.Lgs. 81/2008):

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'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) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di cui all'art. 28, comma 2 e i sistemi di controllo di tali misure;
- c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza, nonchè alla riunione periodica di cui all'art. 35;
- f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36 (informazione).

Informazione (art.36)

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

- a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività della impresa in generale;
- b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;
- d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

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

- a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

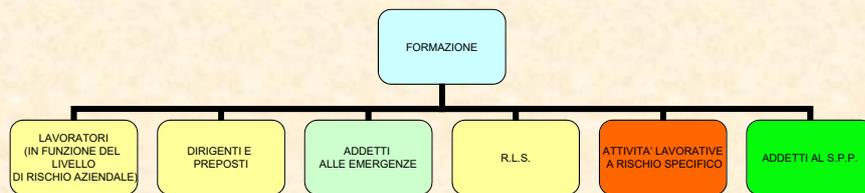
3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettera a), e al comma 2, lettere a), b) e c), anche ai lavoratori di cui all'articolo 3, comma 9.

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

Formazione (art.37)

Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.



Addestramento (art.37)

all'art. 2 comma 1, lett. cc), l'addestramento viene definito come il **"complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;"**

In realtà, è solo l'art. 37 (Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti) a richiamare l'obbligo addestrativo, ai commi 4 e 5:

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

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

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

Quando nella scuola?

- Collaboratori di nuova nomina
- Docenti impegnati nei laboratori
- Amministrativi impegnati in nuovi compiti

Addestramento (art.37)

Art. 71 comma 7 D.lgs. 81/08:

Qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché:

a) l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai lavoratori allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una informazione, formazione ed addestramento adeguati;

Tale affermazione appare determinante nella formazione laboratoriale scolastica degli studenti=lavoratori assimilati *ovvero la pianificazione degli addestramenti supportati da un training «certificato»*

Sorveglianza Sanitaria (art.41)

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;

b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;

b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.

3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate:

a) in fase preassuntiva;

b) per accertare stati di gravidanza;

c) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Sorveglianza Sanitaria (art.41)

6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, 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.

7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

8. Dei giudizi di cui al comma 6, il medico competente informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.

9. Avverso i giudizi del medico competente è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Idoneità alla mansione (art.42)

1. Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute.

2. Il lavoratore di cui al comma 1 che viene adibito a mansioni inferiori conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria. Qualora il lavoratore venga adibito a mansioni equivalenti o superiori si applicano le norme di cui all'articolo 2103 del codice civile, fermo restando quanto previsto dall'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Nota: La norma appare legittimare la risoluzione del rapporto di lavoro nell'ipotesi in cui il datore di lavoro non possa individuare altre mansioni compatibili con lo stato di salute del lavoratore.

Idoneità alla mansione (art.42)

IDONEITA'	Il Lavoratore può essere esposto ai fattori di rischio associati alla mansione senza prevedibile danno
IDONEITA' CON LIMITAZIONE (temporanea o permanente)	Il Lavoratore può svolgere la propria mansione ad esclusione di alcuni compiti che lo espongono a fattori di rischio specifici
IDONEITA' CON PRESCRIZIONE (temporanea o permanente)	Il Lavoratore può svolgere la propria mansione solo con particolari modalità
INIDONEITA' (temporanea o permanente)	Il Lavoratore non può svolgere in modo assoluto alcun compito che lo espone ai rischi previsti dalla mansione specifica

Quando accade nella scuola ?

- Dopo gli esiti della visita periodica
- Al rientro dopo 60 gg a seguito d'incidento
- Dopo responso visita collegiale
- Dopo termine periodo maternità
- Dopo richiesta del singolo (art.41)

Al datore di lavoro
Al lavoratore

Giudizio di idoneità ai sensi del D.Lgs. 81/08 (art. 41 comma 6)

Cognome e Nome		Data visita	
Azienda		Mansione attuale:	
Visita medica		Preventiva <input type="checkbox"/> Periodica <input type="checkbox"/> Cambio mansione <input type="checkbox"/> Fine rapporto <input type="checkbox"/> Straordinaria o su richiesta <input type="checkbox"/>	
Fattori di rischio:		Accertamenti sanitari:	
1 Rumore	<input type="checkbox"/>	Tipoperiodicità	annuale <input type="checkbox"/> biennale <input type="checkbox"/> quinquennale <input type="checkbox"/>
2 Microvibrazione Mansione di carico	<input type="checkbox"/>	Visita medica	<input type="checkbox"/>
3 Lavoro in altezza	<input type="checkbox"/>	Audiometria	<input type="checkbox"/>
4 Radiazioni non ionizzanti	<input type="checkbox"/>	Spironometria	<input type="checkbox"/>
5 Rischio chimico moderato	<input type="checkbox"/>	Analisi laboratorio	<input type="checkbox"/>
6 Virusnessi	<input type="checkbox"/>	Analisi tossicologiche	<input type="checkbox"/>
7 VIB	<input type="checkbox"/>	ECG	<input type="checkbox"/>
8 Climatoclimatica	<input type="checkbox"/>	Visita Oculistica	<input type="checkbox"/>
9 Biologico	<input type="checkbox"/>	Visita Otorinolaringoiatrica	<input type="checkbox"/>
10 Utilizzo mezzo aziendale	<input type="checkbox"/>	Es. Auro. Rachide	<input type="checkbox"/>
11 Posture incongrue	<input type="checkbox"/>	ALCOOL TEST	<input type="checkbox"/>
12	<input type="checkbox"/>	DRUG TEST	<input type="checkbox"/>

GIUDIZIO DI IDONEITA'
A seguito degli accertamenti sanitari effettuati, il dipendente è risultato:

Idoneo:	<input type="checkbox"/>
Idoneo con prescrizione o limitazione:	<input type="checkbox"/>
Idoneo parziale:	temporaneo <input type="checkbox"/> permanente <input type="checkbox"/>
NON idoneo totale:	temporaneo <input type="checkbox"/> permanente <input type="checkbox"/>

Observazioni: (eventuali prescrizioni o limitazioni)

Data _____

Firma del Datore di Lavoro (per ricevuta) _____ Firma del Lavoratore (per ricevuta) _____

Avverso i giudizi del Medico Competente è ammesso ricorso all'Organo di vigilanza competente per territorio entro 30 giorni dalla data di emissione del presente giudizio ai sensi dell'art. 41 comma 9 del D.Lgs. 81/08.

Addetti alle Emergenze (art.43)

- Ai fini degli adempimenti di cui all'articolo 18, comma 1, lettera *f*), il datore di lavoro:
 - organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
 - designa preventivamente i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 1, lettera *b*);
 - informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
 - programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà 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;
 - adotta i 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.
- Ai fini delle designazioni di cui al comma 1, lettera *b*), il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unità produttiva secondo i criteri previsti nei decreti di cui all'articolo 46.
- I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione.** Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva.
- Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.**

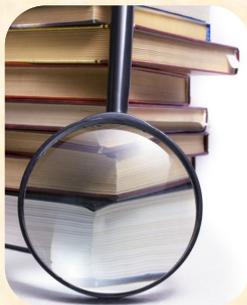
Addetti alle Emergenze (art.43)



Addetti Primo Soccorso	Addetti antincendio	Norma di riferimento
1 a plesso a turno	2 a piano a turno	Art.18 D.lgs. 81/08 DM 10.03.98

N.B.:

Nel computo degli addetti confluiscono anche quelli delle ditte esterne che operano nella scuola nei periodi di assenza del personale (redigere contrattualità specifica ed evidenziare nel DUVRI)



La documentazione agli atti dei plessi scolastici

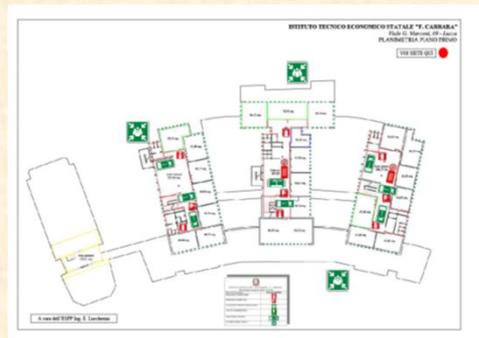
/16/2021

I documenti della sicurezza

- Il Documento di Valutazione del Rischio
- Il Piano di Emergenza
- Il Piano di Esodo
- I numeri utili affissi al posto di controllo collaboratori
- Il registro dei Presidi Antincendio
- Il registro manutenzioni macchine ed attrezzature
- I verbali prove di esodo

/16/2021

Esempio di informazioni utili



ISTITUTO	
Tipologia costruzione	Cemento armato tamponato
Costruz. antisismica	NO (in fase di adeguamento)
Sezioni
Antincendio	Idranti + estintori

/16/2021

Il Registro dei Presidi Antincendio

Estintori Portatili (O Carrellati)

Controllo/Sorveglianza da parte del dipendente incaricato dell'Attività

(cadenza Mensile) mese di

N°	Tipo di Estintore (CO: Polvere, ecc.)	Numero Estintore controllato	Esito Controllo (Positivo/Negativo)	Data Controllo	Osservazioni	Responsabile Firma
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

CONTROLLARE, CON COSTANTE E PARTICOLARE ATTENZIONE, L'ESTINTORE NELLA POSIZIONE IN CUI E' COLLOCATO, TRAMITE L'EFFETTUAZIONE DEI SEGUENTI ACCERTAMENTI:

- Sia presente e segnalato con apposito cartello, in modo visibile (es.: con dicitura "estintore" e/o "estintore N....").
- Sia chiaramente visibile, immediatamente utilizzabile e l'accesso allo stesso sia libero da ostacoli.
- Non risulti manomesso o mancante lo spazio di sicurezza per evitare azionamenti accidentali.
- Non deve presentare anomalie quali ugelli ostruiti, perdite, tracce di corrosione, scissioni o incrinature dei tubi flessibili.
- I contrassegni distintivi siano esposti a vista e siano ben leggibili.
- Il manometro indichi un valore di pressione compreso all'interno del campo verde.
- Non presenti anomalie quali ugelli ostruiti, perdite, tracce di corrosione, scissioni o incrinature dei tubi flessibili, ecc..
- Il cartellino di manutenzione sia presente sull'apparecchio e sia correttamente compilato.
- Verificare che sia correttamente agganciato o alloggiato. Se il supporto o alloggiamento è danneggiato va subito sostituito e riposizionato.
- Per gli estintori a polvere, capovolgerti una o più volte per evitare depositi di polvere sul fondo.

6/02/2021

71

Elenco dei controlli dell'Addetto Antincendio

- Verifica posizione estintore
- Verifica scarica luci emergenza
- Verifica efficienza porte di emerg.
- Verifica delle tagliafuoco
- Verifica ingombri su vie esodo
- Verifica esclusione dei sistemi antieffrazione durante l'apertura della scuola
- Verifica integrità cassette idranti

PIANO DI EMERGENZA (DM 10 marzo 1998)

Un piano d'emergenza è un documento che per propria natura dovrebbe prevedere **TUTTE** le emergenze possibili **COMPATIBILI** con l'attività.

Di per sé quindi è volto a dare delle certezze di comportamento e di azione (nessun imprevisto possibile, tutto è programmato nei dettagli) in maniera da realizzare lo scopo principale che è quello di **salvaguardare la vita umana.**



72

PIANO DI EMERGENZA

L'efficacia di un piano di emergenza deriva dal fatto che:

- sia incluso nel piano stesso ogni **evento possibile compatibile con l'attività oggetto di** procedure di emergenza ;
- siano chiaramente individuati **mansioni e responsabilità di ciascuno;**
- sia previsto un impiego di **risorse tecniche e umane adeguato al tipo di struttura e** organizzazione e all'entità dell'emergenza stessa;
- le risorse umane coinvolte (coordinatore dell'emergenza, squadra d'emergenza) ricevano una **formazione adeguata e periodicamente ripetuta;**
- il piano stesso sia **attuabile facilmente.**

73

Tipologie di emergenze

Per poter quindi affrontare una corretta pianificazione della gestione dell'emergenza a livelli territoriali sempre più ristretti, è necessario conoscere in profondità le diverse tipologie di rischio, la loro potenziale interazione e gli effetti che è necessario fronteggiare.

Innanzitutto è possibile distinguere i rischi in due tipologie:

- rischi prevedibili o predicibili
- rischi imprevedibili o imprevedibili



Tipologie di emergenze

Rischi prevedibili

Rientrano in questa categoria quei rischi per cui è possibile prevedere, con un certo anticipo, il loro manifestarsi. Sono rischi di origine meteorologica, climatica o comunque connessa all'ambiente naturale. Ciò rende possibile l'individuazione di metodologie di misurazione con rispettive soglie limite entro cui far scattare il sistema di gestione dell'emergenza.

Appartengono a questa categoria i rischi dovuti a:

- Nevicate e gelate eccezionali;
- Eventi idrogeologici (alluvioni e frane);
- Trombe d'aria;



Tipologie di emergenze

Rischi imprevedibili

Per i rischi imprevedibili non è possibile invece determinare situazioni che preannunciano il verificarsi dell'evento. Questo è dovuto soprattutto al fatto che spesso sono causati dall'azione dell'uomo, anche involontaria, che funge da innesco. Sono presenti anche rischi di origine naturale per cui lo stato della ricerca non permette l'individuazione di eventi anticipatori.



Tipologie di emergenze

Rischi imprevedibili

Sono considerati, quindi, imprevedibili:

- Rischi da incidente rilevante di origine industriale;
- Rischi da incidente nel trasporto di sostanze pericolose;
- Rischi da blackout elettrico;
- Rischio incendio/esplosione;
- Rischio nucleare;
- Rischio da contaminazione idropotabile;
- Rischi ecologici;
- Rischi sanitari;
- Rischi da panico di massa;
- Rischio sismico;
- Rischio vulcanico.

Tipologie di emergenze

La pianificazione dell'emergenza impone, quindi, la **conoscenza accurata e precisa delle sorgenti di rischio, siano esse connesse all'ambiente naturale o al fattore umano**. Tale consapevolezza potrebbe comunque risultare inefficace ai fini di protezione delle comunità se non si considerano le caratteristiche del sistema umano in cui si potrebbero verificare condizioni di pericolo. Ricordando che il rischio è dato dalla combinazione tra la probabilità che un evento pericoloso si manifesti e la vulnerabilità del sistema, è necessario quindi individuare gli elementi più esposti per poter indirizzare le azioni di prevenzione e protezione in primo luogo.

Tipologie di emergenze

Tutti i piani di emergenza devono scaturire dall'interpolazione di tre griglie:

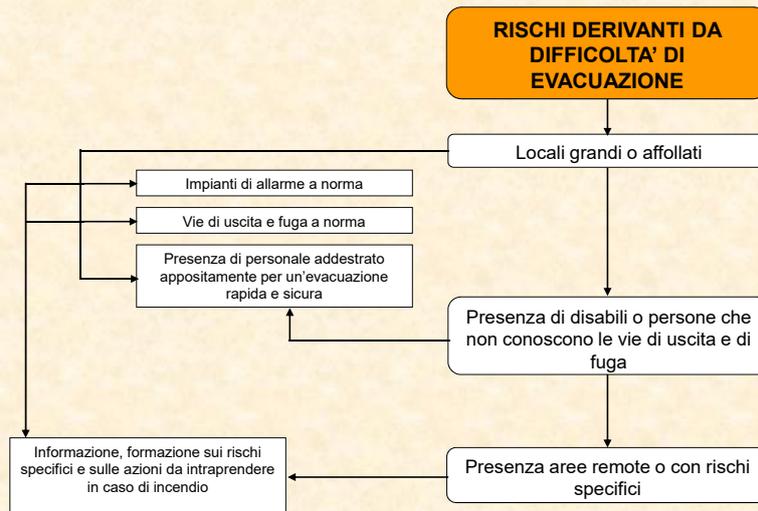
- La vulnerabilità territoriale,
- La vulnerabilità sistemica,
- La disamina delle risorse disponibili.

Sono questi i tre parametri che definiscono anche l'affidabilità del piano di emergenza.

Il piano non deve essere considerato uno strumento statico!!

La sua affidabilità dipende fortemente dalla **diffusione e comprensione tra le risorse che ne sono coinvolte**, ogni funzione e persona coinvolta nel piano deve essere conscia dei suoi compiti, delle azioni da svolgere, dei canali comunicativi da attivare e della posizione che occupa nella gerarchia di comando.

Gestione dell'esodo



6/02/2021

80

Gestione Esodo

GESTIONE SFOLLAMENTO - Comportamenti dell'addetto

1. Disporsi in corrispondenza delle uscite garantendo il corretto esodo delle persone
2. Definire preventivamente ed in base al numero dei disabili presenti chi deve fare loro assistenza o in caso alternativo dare disposizione agli accompagnatori di quando affrontare l'esodo (di solito chiudi fila)
3. Garantire la sicurezza dell'esodo specie in presenza di bambini
4. Allontanare con decisione chi spinge sulla fila che sta uscendo
5. Usare toni sempre concilianti ma decisi
6. In ultimo sconnettere tutte le alimentazioni dal Q.E.G.



6/02/2021

81

La Prevenzione nei luoghi di lavoro

CALCOLO DELL'AFFOLLAMENTO E LA VERIFICA DELLE VIE DI ESODO

Il tipo, il numero, l'ubicazione e la larghezza delle uscite sono determinate in base al massimo affollamento, calcolato secondo quanto segue:

Calcolo larghezza complessiva uscite di sicurezza

Larghezza (metri) = $200 \text{ pers.} / 50 * 0,60 = 2,40 \text{ ml.}$
(fabbisogno di legge)

Larghezza complessiva uscite (metri) = $1,20 * 3 = 3,60 \text{ ml.}$
(VERIFICA)



6/02/2021

82

Gestione Esodo

Gestione Handicap



Attività preventiva:

- Individuare i posti di lavoro per l'handicap in posizioni il più vicine alle vie di esodo e comunque al PT
- Evitare di organizzare il lavoro in "solitudine operativa"
- Nel caso ciò non sia possibile provvedere ad realizzare una procedura di assistenza anche mediante degli specifici apparati impiantistici
- Dotare le strutture di sedie per l'emergenza

Per l'esodo

Occorre preventivamente incaricare almeno 1 persona
 Nel caso che la persona deambuli autonomamente (handicap visivo, uditivo, psichico) l'incaricato preleverà il diretto interessato e lo condurranno sul luogo sicuro in posizione di chiudifila

Raggiungere poi il luogo sicuro (di raccolta) e comunicare al Responsabile il buon esito della procedura



6/02/2021

83

Chiamata di soccorso

Alla risposta occorre fornire le seguenti specifiche:

- Nome e Cognome e qualifica del Chiamante
- Ubicazione della sede aziendale oggetto dell'emergenza
- Strada più breve ed ingresso principale
- Motivo della chiamata (incendio di modesta, media o alta entità)
- Numero delle persone coinvolte (il più preciso possibile)
- Posizione attacco V.F.
- Accertarsi prima di interrompere la comunicazione che il centralinista abbia compreso tutte le informazioni fornite



Telefono	Funzione	Nome	T.uff.	T.casa
Vigili del fuoco	115	Resp. stabil.	_____	_____
Soccorso / in generale	113	Add. sicurezza	_____	_____
Carabinieri	112	Resp. reparto	_____	_____
Polizia	_____	Elettricista	_____	_____
Ospedale / Pronto Soccorso	118	Manutenzione	_____	_____
Eliambulanza (elicottero)	_____	Medico/infer.	_____	_____
Centro ustionati	_____	_____	_____	_____
Portineria	_____	Resp. antinc.	_____	_____
Centralino telefonico	_____	Coordinatore	_____	_____
		Capo - squadra	_____	_____
		Vice capo sq.	_____	_____
ENEL	elettricità	Vigile 1	_____	_____
XXX	gas	Vigile 2	_____	_____
Acquedotto	_____	Vigile 3	_____	_____

Restare al centralino e tenere le linee libere

Lavoratrici Gestanti

La lavoratrice gestante, a seconda della tipologia di mansione rivestita, deve sottoporsi al giudizio di idoneità per mutata condizione fisica, il tutto nell'ottica di preservare la salute del nascituro e della dipendente in stato interessante.

CHE FARE?

Da parte della diretta interessata:

1. Comunicazione dello stato di gestazione mediante certificazione del proprio medico all'ufficio personale

Da parte dell' Ente:

1. L'ufficio personale comunica al SPP ed in particolare al Medico Competente la necessità di valutare se la dipendente è ancora in grado di svolgere la mansione prevista contrattualmente o deve essere sospesa dall'attività
2. Il SPP con il dirigente del servizio predispone il rimansionamento ove ritenuto possibile
3. Nel caso in cui il rimansionamento non risulti palesemente possibile (vedi DVR lavoratrici gestanti) la dipendente viene posta a riposo nei tempi consentiti dalla legge
4. N.B.: nel DVR Lav. Gestanti sono già specificate le procedure per tipologia di mansione

Comunicazione della sicurezza in azienda

