

# SE.TE.CO. S.r.l.

---

## Servizi Tecnologici per le Imprese

**Sede Centrale:** Via Bruno Colli, 5/B . P.S. Giovanni – 06135 PERUGIA – Tel. 075 / 599.05.02

email: [amministrazione@setecosrl.eu](mailto:amministrazione@setecosrl.eu)

**Unità locale:** 06012 CITTA' DI CASTELLO (PG) – Via Coventry, 37 – Tel. 075.8512191 – Fax 075.8512816

**Unità locale:** 05100 TERNI (TR) - Via Bartocci, 12/A - tel. 0744 / 814236 - Fax 0744 / 807521

[www.setecosrl.eu](http://www.setecosrl.eu)

[info@setecosrl.eu](mailto:info@setecosrl.eu)

### I NOSTRI SERVIZI:

- **Sicurezza nei luoghi di lavoro:** sorveglianza sanitaria, tutti i corsi di formazione, valutazione dei rischi specifici e generici (DVR), misurazione del rumore e vibrazioni sul lavoro, piani di sicurezza in edilizia (POS, PSC), verifiche periodiche impianti elettrici e di sollevamento, pratiche CPI antincendio presso il comando VVFF;
- Sistemi di gestione della **Qualità**: ISO 9001 - 14001 - OHSAS 18001, attestazione SOA, assistenza periodica;
- **Rifiuti**: predisposizione ed aggiornamento dei registri di carico e scarico, dichiarazione annuale MUD, analisi chimica, caratterizzazione, autorizzazioni per la gestione dei rifiuti, istruzione all'albo degli smaltitori, gestione SISTRI;
- **Emissioni sonore**: valutazioni di impatto acustico e di qualunque altro tipo;
- **Emissioni in atmosfera**: richiesta di autorizzazione alle emissioni, analisi delle emissioni, consulenza per l'adeguamento alle norme, predisposizione ed aggiornamento del registro dei controlli e relativa consulenza;
- **Acque**: autorizzazione agli scarichi, denunce previste dalle leggi vigenti, analisi delle acque di scarico;
- **Igiene degli Alimenti**: procedure **HACCP** di autocontrollo ai sensi del regolamento CE 852 - 853/04, rintracciabilità dei prodotti alimentari, analisi microbiologiche sugli alimenti, corsi di formazione per gli addetti e aggiornamenti.

**SE.TE.CO. S.r.l.**

---

**Servizi Tecnologici per le Imprese**

*Sicurezza e Igiene nei luoghi di lavoro*

RELATORE: Marco Lombardoni

# **SE.TE.CO. S.r.l.**

---

## **Servizi Tecnologici per le Imprese**

- PANORAMICA esplicativa su:  
Sicurezza e Igiene nei luoghi di lavoro  
IL TESTO UNICO D.Lgs. 81/2008**
- MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONE per la  
prevenzione dei reati in materia di sicurezza:  
OHSAS 18001 e D.Lgs. 231/01**
- Accordi Stato Regioni: tutte le NOVITÀ sulla  
FORMAZIONE in materia di sicurezza**
- Le semplificazioni in materia di salute e sicurezza  
sul lavoro dopo il "Jobs Act"**

# • SCOPO DEL TESTO UNICO:

Articolo 1, comma 1, D.Lgs. 81/2008.

- Le disposizioni contenute nel presente decreto legislativo costituiscono attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo.
- *(omissis)* ...garantendo l'uniformità della **tutela delle lavoratrici e dei lavoratori** sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

- ALCUNE LEGGI CHE LO HANNO PRECEDUTO:

- D.P.R. 547/1955 : “regole per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle attività produttive in generale” ---> *luoghi di lavoro, attrezzature, impianti.*
- D.P.R. 303/1956 relativo alle “norme generali per l’igiene del lavoro” ---> *introduzione medico competente, visite mediche preassuntive di idoneità alla mansione per i lavoratori.*
- D.P.R. 164/1956: “prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni”.
- D.Lgs. 277/91 che stabiliva regole precise in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro. ---> *piombo, amianto, rumore*

- **DECRETO LEGISLATIVO N.  
626/1994**

(successivamente modificato ed integrato dal D.Lgs. 19 marzo 1996, n.242)

Novità: introduce in ogni azienda un principio di organizzazione e gestione interna della sicurezza per mezzo di nuove “Figure della Sicurezza” come ad esempio:

- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione
- Rappresentante Lavoratori Sicurezza
- Addetti alle emergenze

**D.Lgs. 626/94**

genesì italiana del concetto di

**CULTURA DELLA SICUREZZA**

anche attraverso l'introduzione del

**DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI  
RISCHI**

il 30 aprile 2008 viene pubblicato in gazzetta ufficiale il

## DECRETO LEGISLATIVO N. 81/2008

### TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

(successivamente corretto ed integrato dal D.Lgs. 106/2009)

la cui peculiarità è quella di aver riunito al proprio interno, razionalizzato e coordinato la massa di disposizioni legislative che durante mezzo secolo si erano affastellate rendendo talvolta incerta l'applicazione puntuale delle misure di sicurezza nei luoghi di lavoro.



DEFINIZIONI:

# DATORE DI LAVORO:

il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore (.....) ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva, in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

DEFINIZIONI:

**R.S.P.P.:**

Responsabile Servizio 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.”*

DEFINIZIONI:

# R.S.P.P.

## ...E DATORE DI LAVORO: QUANDO?

ALLEGATO II D.Lgs. 81/08

- Casi in cui è consentito lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (art. 34
- 1) **Aziende artigiane e industriali** (fino a 30 lavoratori)
- 2) **aziende agricole e zootecniche** (fino a 30 lavoratori)
- 3) **aziende della pesca** (fino a 20 lavoratori)
- 4) **altre aziende** (fino a 200 lavoratori)

Escluse le aziende industriali di cui all'art. 1 del DPR 175/88 e s.m.i. soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli artt. 4 e 6 del decreto stesso, le centrali termoelettriche, gli impianti e laboratori nucleari, le aziende estrattive e altre attività minerarie, le aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, le strutture di ricovero e cura sia pubbliche che private.

FORMAZIONE SPECIFICA: VEDI ACCORDO STATO REGIONI 21/12/2011

DEFINIZIONI:

# R.S.P.P.:

## CHE COSA FA?

- Individua i fattori di rischio, valutazione dei rischi, individua le misure di sicurezza e salubrità dell'ambiente di lavoro;
- individua le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure;
- Elabora le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- Propone programmi di formazione e informazione per i lavoratori.

DEFINIZIONI:

# R.L.S.:

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza  
*“persona eletta o designata per rappresentare i  
lavoratori per quanto concerne gli aspetti  
della salute e della sicurezza durante il  
lavoro”.*

DEFINIZIONI:

# R.L.S.: CHE COSA FA?

- *accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;*
- *e' consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;*
- *e' 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;*
- *e' consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;*
- *riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;*

DEFINIZIONI:

# R.L.S.: CHE COSA FA?

- *riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;*
- *riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;*
- *promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;*
- *formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;*
- *partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;*
- *fa proposte in merito alla attività di prevenzione;*
- *avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;*
- *può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.*

DEFINIZIONI:

# R.L.S.:

## interno o esterno (territoriale)?

- Si tratta di un lavoratore, liberamente eletto dai lavoratori e non designato dall'azienda; è prevista espressamente l'incompatibilità tra il ruolo di RLS e il ruolo di RSPP e/o di Dirigente. L'RLS non deve essere nominato dall'azienda o dal datore di lavoro ma dai lavoratori (eventualmente, possono essere organizzate e agevolate le procedure di elezione). Se l'RLS è stato eletto, l'azienda ha l'obbligo ulteriore di provvedere alla sua formazione. E' pertanto necessario far partecipare l'RLS ad un apposito corso (32 ore e a corsi annuali di aggiornamento di 4 ore - *15 a 50 dipendenti* - o 8 ore – *oltre 50 dipendenti*) e successivamente darne comunicazione del nominativo all'INAIL.
- Non è prevista alcuna sanzione nel caso in cui i lavoratori non abbiano eletto il proprio RLS, né a carico dei lavoratori, né a carico dell'azienda. In tal caso, non va effettuata alcuna comunicazione all'INAIL. Inoltre, verrà attribuito dall'INAIL un RLS-T (territoriale) proveniente dagli enti bilaterali territoriali.



DEFINIZIONI:

# R.L.S.:

**In azienda c'è un solo lavoratore, va nominato comunque l'RLS e comunicato all'INAIL?**

Se l'unico lavoratore dell'azienda desidera eleggersi RLS può farlo e l'azienda è tenuta agli adempimenti previsti (notifica all'INAIL, formazione dell'RLS, partecipazione dell'RLS alla sicurezza). **L'obbligo è identico per tutte le aziende e scatta anche con un solo lavoratore,** Fermo restando che l'RLS Territoriale è obbligatorio su tutte le aziende artigiane fino a 15 addetti.

DEFINIZIONI:

# DIRIGENTE:

*“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”*

DEFINIZIONI:

# DIRIGENTE:

## CHI E' E CHE COSA FA?

Il Dirigente è colui che, sia pure nell'osservanza delle direttive programmatiche ricevute dal datore di lavoro, **ha comunque i poteri decisionali (e talvolta anche di spesa) e quindi è in grado di imprimere un indirizzo ed un orientamento al governo complessivo dell'azienda e/o ad un suo ramo o settore autonomo**, assumendo tutte le corrispondenti responsabilità di alto livello.

DEFINIZIONI:

# PREPOSTO:

*“persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali, **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.**”*

DEFINIZIONI:

# PREPOSTO:

CHI E' E CHE COSA FA?

**capi-squadra... capi-reparto... capi-officina... capi-sala,  
ecc...**

Il preposto può essere considerato una "sentinella per la sicurezza", infatti, è suo compito sovrintendere all'attività lavorativa e garantire l'attuazione da parte dei lavoratori delle direttive ricevute. Il preposto opera, pertanto, in "prima linea" e nel contesto operativo in cui possono determinarsi problemi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Tuttavia, non spetta al preposto adottare misure di prevenzione, ma deve far applicare quelle disposte da altri (datore di lavoro e dirigenti) e la sua responsabilità è circoscritta dagli effettivi poteri a lui spettanti, indipendentemente da indicazioni normative più ampie o dai compiti assegnati.

DEFINIZIONI:

# ADDETTO ANTINCENDIO:

## CHE COSA FA?

- collabora all'**individuazione dei rischi di incendio**, presenti nei luoghi di lavoro;
- propone **soluzioni per eliminare o mitigare i rischi rilevati**;
- verifica costantemente le vie di sicurezza e di evacuazione dei luoghi di lavoro;
- Si occupa della realizzazione delle misure di segnalazione del rischio d'incendio;
- Si assicura dell'estinzione degli incendi, in collaborazione con i vigili del fuoco;
- Si assicura della buona funzionalità dei sistemi di protezione personale antincendio.

DEFINIZIONI:

# ADDETTO ANTINCENDIO:

## FORMAZIONE SPECIFICA:

**l'art. 18 del D.LGs. 81/08 e l'Allegato VII del D.M. 10/03/1998**, specificano che la formazione sia strutturata in base al rischio di incendio presente nell'impresa:

- **4 ore** di formazione per imprese con rischio basso,
- **8 ore** di formazione per imprese con rischio medio,
- **16 ore** di formazione per imprese con rischio alto.

DEFINIZIONI:

# ADDETTO PRIMO SOCCORSO:

*“lavoratore incaricato dell’attuazione in azienda dei provvedimenti previsti in materia di primo soccorso mediante nomina da parte del datore di lavoro. Il primo soccorso è l’intervento rappresentato da semplici manovre orientate a mantenere in vita l’infortunato e a prevenire le complicazioni, senza l’utilizzo di farmaci e/o di strumentazioni”.*



DEFINIZIONI:

# ADDETTO PRIMO SOCCORSO: CHE COSA FA?

Soccorre l'infortunato, dove ciò non significa effettuare prestazioni terapeutiche particolari o compiere determinate manovre, ma anche solo attivare il 118 e non abbandonare la vittima fino all'arrivo del personale qualificato.

DEFINIZIONI:

# ADDETTO PRIMO SOCCORSO:

FORMAZIONE SPECIFICA:

I corsi previsti dal D.M. 388/2003 sono così suddivisi:

- **16 ore** per aziende classificate di gruppo "A"
- **12 ore** per aziende classificate di gruppo "B" e "C"

Con cadenza triennale è previsto l'obbligo di aggiornamento per la parte pratica.

DEFINIZIONI:

# MEDICO COMPETENTE:

*“medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all’art. 38, che collabora (...omissis...) 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 del presente decreto”.*

# **ELENCO DEI LAVORI CHE PREVEDONO LA SORVEGLIANZA SANITARIA OBBLIGATORIA**

(ai sensi del Titolo I Capo III Sezione V art.41\* del DLgs 81/2008 e succ.  
mod. DLgs 106/2009)

- **Lavorazioni che espongono a movimentazione manuale di carichi (DLgs 81/2008, art. 168 c.2, l.d)).**
- **Lavorazioni che espongono a videoterminale (VDT): utilizzo sistematico o abituale per venti ore settimanali (DLgs 81/2008, art. 176).**
- **Lavorazioni che espongono a valori di rumore che eccedono al valore superiore d'azione, cioè superiori a LEX 85dB(A) e ppeak 140Pa (DLgs 81/2008, art. 196, c.1).**
- **Lavorazioni che espongono a vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio e/o al corpo intero, precisamente a valori superiori ai valori d'azione (sistema mano-braccio valore d'azione giornaliero, normalizzato ad un periodo di riferimento di 8ore, fissato a 2.5m/s<sup>2</sup>; corpo intero valore d'azione giornaliero, normalizzato ad un periodo di riferimento di 8ore, fissato a 0.5m/s<sup>2</sup>.) (DLgs 81/2008, art. 204, c.1).**
- **Lavorazioni che espongono a campi elettromagnetici (DLgs 81/2008, Titolo VII, Capo IV)**
- **Lavorazioni che espongono a radiazioni ottiche artificiali (DLgs 81/2008, Titolo VII, Capo V)**
- **Lavorazioni che espongono ad atmosfere iperbariche (DPR 321/56: “Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nei cassoni ad aria compressa”).**

# **ELENCO DEI LAVORI CHE PREVEDONO LA SORVEGLIANZA SANITARIA OBBLIGATORIA**

(ai sensi del Titolo I Capo III Sezione V art.41\* del DLgs 81/2008 e succ. mod. DLgs 106/2009)

- **Lavorazioni che espongono a rischio chimico: esposizione a sostanze pericolose per la salute (classificate come molto tossiche, tossiche, nocive, sensibilizzanti, corrosive, irritanti, tossici per il ciclo riproduttivo, cancerogeni e mutageni) con rischio valutato NON moderato (DLgs 81/2008, art. 229).**
- **Lavorazioni che espongono a cancerogeni e mutageni (DLgs 81/2008, Artt. 242-246).**
- **Lavorazioni che espongono ad amianto (DLgs 81/2008, art. 259).**
- **Lavorazioni che espongono a rischio biologico (DLgs 81/2008, art. 279).**
- **Lavoro notturno (DLgs 66/2003, DLgs 213/2004, Circolare Ministeriale 03/03/2005 n°8)**
- **Lavorazioni che espongono a radiazioni ionizzanti (DLgs 230/1995)**
- **Verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza ... per attività lavorative che comportano un elevato rischio per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi: soggetti in sorveglianza sanitaria obbligatoria e che svolgono mansioni incluse nell'allegato I del documento di intesa Stato, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano del 16 marzo 2006. \*\***
- **Verifica di assenza ... assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti per attività lavorative che comportano un elevato rischio per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi: mansioni incluse nell'allegato I relativo all'atto della Conferenza Unificata 30 ottobre 2007, con procedure stabilite dal provvedimento n°99 Presidenza Consiglio dei Ministri, documento 18/09/2008. \*\***

DEFINIZIONI:

# VALUTAZIONE DEI RISCHI:

*“valutazione **globale e documentata** di **tutti i rischi** per la salute e la sicurezza dei lavoratori presenti (...omissis...) finalizzata a:*

- *individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione*
- *elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza”.*

DEFINIZIONI:

# FORMAZIONE:

*“processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale **sia CONOSCENZE che PROCEDURE** utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, riduzione e gestione dei rischi”.*

DEFINIZIONI:

# INFORMAZIONE:

*“complesso delle attività dirette a fornire  
**conoscenze** utili alla identificazione,  
riduzione e gestione dei rischi in ambiente di  
lavoro”.*



DEFINIZIONI:

# ADDESTRAMENTO:

*“complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi (anche di protezione individuale) e procedure di lavoro”.*

DEFINIZIONI:

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE:

*“modello organizzativo e gestionale per la definizione e l’attuazione di una politica aziendale per la salute e la sicurezza, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs.231/2001 idoneo a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.”.*

TESTO UNICO – DECRETO LEGISLATIVO 81/08

Organizzato in n.13 titoli (I – XIII) per 306 articoli e n. 51  
allegati tecnici (I - LI)

# OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO:

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI  
NELLE DIRETTIVE PARTICOLARI:  
ADEMPIMENTI PRINCIPALI

# STRESS LAVORO CORRELATO

- art. 28, commi 1 e 1/bis del d.lgs. 81/08 e s.m.i.
- guida operativa proposta dalla commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6 del predetto decreto, ed approvata con riunione del 17 novembre 2010.

## OBBLIGATORIO IN TUTTE LE AZIENDE

*“condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale, ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro “*

# STRESS LAVORO CORRELATO

La valutazione (effettuata per mansioni) si articola in due fasi: la necessaria **Valutazione Preliminare** e l'altra **eventuale** (Report Questionario Strumento Indicatore) da attivare nel caso in cui la preliminare riveli elementi di rischio da *stress* lavoro – correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

# STRESS LAVORO CORRELATO

## PARAMETRI VALUTAZIONE PRELIMINARE

**MANSIONE:** operaio

I. EVENTI SENTINELLA	SI	NO
indici infortunistici (si = elevato/ no = non elevato)		✓
frequenti assenze per malattia		✓
frequenti turnover del personale		✓
provvedimenti e sanzioni in quantità elevate		✓
segnalazioni del medico competente		✓
specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori		✓

II. FATTORI DI CONTENUTO DEL LAVORO	ADEGUATO	NON ADEGUATO
ambiente di lavoro	✓	
attrezzature	✓	
mole di lavoro (carichi)	✓	
ritmi di lavoro	✓	
orario di lavoro e turni	✓	
corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti	✓	

III. FATTORI DI CONTESTO DEL LAVORO	ADEGUATO	NON ADEGUATO
ruolo nell'ambito dell'organizzazione	✓	
autonomia decisionale e controllo	✓	
evoluzione e sviluppo di carriera	✓	
qualità della comunicazione in merito alle prestazioni richieste	✓	
conflitti interpersonali al lavoro	SI	NO
		✓

# VALUTAZIONE DEI RISCHI LAVORATRICI MADRI

art. 28 del d.lgs. 81/08 e specifica norma in materia: d.lgs. 26  
marzo 2001, n. 151.

- Tale valutazione specifica rappresenta lo strumento attraverso il quale il Datore di Lavoro effettua la valutazione dei rischi a tutela della gravidanza e del post-partum in mansioni in cui sono occupate le lavoratrici.
- Il documento tratta i rischi presenti nelle attività lavorative in rapporto alle condizioni fisiologiche della gravidanza e del post-partum.
- LA VALUTAZIONE SPECIFICA DEL RISCHIO INDIVIDUA PERTANTO LE SOSTANZE, LE LAVORAZIONI, LE FASI DI LAVORO A CUI NON VANNO ADIBITE LE LAVORATRICI IN STATO INTERESSANTE.

# RISCHI ELETTRICI

A tal fine il datore di lavoro esegue una valutazione dei rischi tenendo in considerazione:

- a) le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro, ivi comprese eventuali interferenze;
- b) i rischi presenti nell'ambiente di lavoro;
- c) tutte le condizioni di esercizio prevedibili

- Impianti conformi al D.M. 37/2008

- Obbligo di progetto per impianti con più di 6 kW o installati in ambienti di lavoro > 200 mq.

- Obblighi correlati al D.P.R. 462/2001 (Verifiche periodiche biennali o quinquennali)



# RUMORE

- L'azienda provvede ad elaborare il documento di valutazione del rischio sulla protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione al rumore durante il lavoro, elaborato ai sensi del d.lgs. 81/08, Titolo VIII ("Agenti Fisici"), Capo II art. 190, verbalizzata mediante apposita relazione tecnica.
- La rilevazione strumentale viene effettuata da tecnico competente in acustica ambientale, per mezzo di apposito fonometro integratore modulare di precisione.
- Sorveglianza sanitaria per lavoratori esposti;
- Consegna idonei DPI ai lavoratori esposti;
- Formazione ed informazione ai lavoratori esposti in merito al rischio specifico.
- I Rilievi fonometrici vanno ripetuti ogni 4 anni.

# VIBRAZIONI

- L'azienda provvede ad elaborare il documento di valutazione del rischio sulla protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione a vibrazioni del corpo intero (WBV) e del sistema mano-braccio (HAV), elaborato ai sensi del d.lgs. 81/08, Titolo VIII ("Agenti Fisici"), Capo III (Protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a vibrazioni), verbalizzata mediante apposita relazione tecnica.
- La rilevazione strumentale viene effettuata per mezzo di apposito vibrometro.
- L'azienda ha provveduto a sottoporre i lavoratori esposti a tale fattore di rischio al controllo.
- In caso di superamento dei valori di azione, conformemente all'art. 203, d.lgs. 81/08, il datore di lavoro elabora e applica un programma di misure tecniche o organizzative, volte a ridurre al minimo l'esposizione e i rischi che ne conseguono.
- Tali rilievi vanno ripetuti ogni 4 anni.

# CAMPI ELETTROMAGNETICI

la direttiva 2013/35/UE disposizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici) dovrebbe entrare in vigore il 1 luglio 2016.

In particolare **alte esposizioni ai campi elettromagnetici** “possono verificarsi solo in specifiche situazioni lavorative, in cui gli operatori sono vicini ad apparecchi di alta potenza, che possono provocare effetti ‘acuti’ o a breve termine, i cui danni alla salute sono riconosciuti a livello scientifico”.

# RADIAZIONI OTTICHE ARTIFICIALI (ROA)

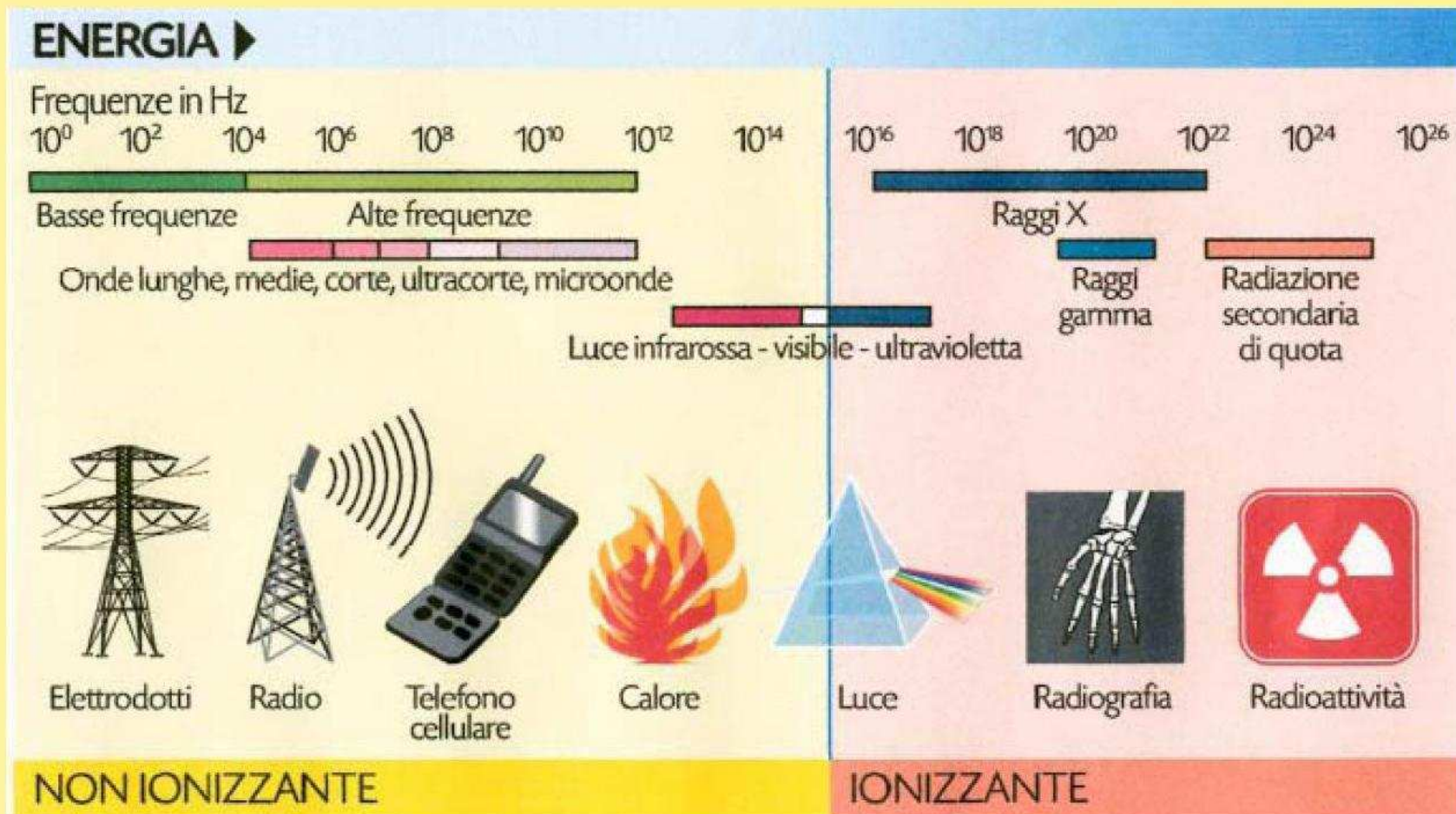
prodotte da lavorazioni e attrezzature come ad esempio:

- forni industriali;
- archi di saldatura;
- laser;
- applicazioni mediche (apparecchi RX endorali);
- lavorazioni di materiali;

Obbligo di valutazione del rischio specifico ai sensi del titolo VIII capo V D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 230/1995 (testo base della Radioprotezione).

# RADIAZIONI OTTICHE ARTIFICIALI (ROA)

Radiazioni ottiche artificiali



# SOSTANZE PERICOLOSE. VALUTAZIONE DEL RISCHIO CHIMICO.

Nella valutazione di cui all'articolo 28, il datore di lavoro **determina**, preliminarmente l'eventuale **presenza di agenti chimici pericolosi** sul luogo di lavoro e **valuta** anche **i rischi** per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivanti dalla presenza di tali agenti, prendendo in considerazione in particolare:

- a) le loro proprietà pericolose;
- b) le informazioni sulla salute e sicurezza comunicate dal responsabile dell'immissione sul mercato tramite la relativa scheda di sicurezza predisposta ai sensi dei decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52 e 14 marzo 2003, n. 65 e successive modifiche (ora regolamento 1272/08);
- c) il livello, il tipo e la durata dell'esposizione;
- d) le circostanze in cui viene svolto il lavoro in presenza di tali agenti, compresa la quantità degli stessi;
- e) i valori limite di esposizione professionale o i valori limite biologici; di cui un primo elenco è riportato negli allegati XXXVIII e XXXIX;
- f ) gli effetti delle misure preventive e protettive adottate o da adottare;
- g) se disponibili, le conclusioni tratte da eventuali azioni di sorveglianza sanitaria già intraprese.



# AGENTI CANCEROGENI E MUTAGENI

rintracciabili nel seguente elenco di sostanze, preparati, processi:

- Il lavoro comportante l'esposizione a **polvere di legno duro**;
- I lavori che espongono agli idrocarburi policiclici aromatici presenti nella fuliggine, nel **catrame** o nelle pece di carbone;
- Processo agli acidi forti nella fabbricazione di alcool isopropilico (detergente, liquido per i radiatori delle automobili, Viene utilizzato nei comuni detergenti lavapavimenti);
- Lavori che espongono alle polveri, fumi e nebbie prodotti durante il raffinamento del nichel a temperature elevate;
- Produzione di auramina col metodo Michler (colorante usato per tingere in giallo oro direttamente seta, lana o cotone con mordente).

Obbligo di valutazione del rischio specifico (procedura simile a quella del rischio chimico) ai sensi del TITOLO IX capo II del D.Lgs. 81/08.

# AMIANTO

SOSTANZE PERICOLOSE – TITOLO IX CAPO III D.LGS. 81/08

Obbligo di valutazione del rischio specifico: elaborazione del documento di attività che espongono i lavoratori a rischio amianto in attività di:

- manutenzione
- rimozione
- smaltimento e bonifica di amianto o materiali che lo contengono.

Il datore di lavoro effettua periodicamente la misurazione della concentrazione di fibre di amianto nell'aria del luogo di lavoro; i risultati sono riportati nel documento di valutazione dei rischi.



# VALUTAZIONE DEL RISCHIO BIOLOGICO

TITOLO X CAPO I D.LGS. 81/08

presente in attività quali:

- Attività gestione rifiuti
- Asili nido
- Allevamenti
- Caseifici
- Falegnamerie
- Cantine/frantoio
- Panifici
- Mangimifici
- Macellerie
- Veterinarie
- Pulizie
- Lavori al pubblico
- Alcuni servizi alla persona di tipo medico / estetico

# VALUTAZIONE DEL RISCHIO BIOLOGICO

Valutazione del rischio specifico tramite documento integrato dai seguenti dati:

- a) le fasi del procedimento lavorativo che comportano il rischio di esposizione ad agenti biologici;
- b) il numero dei lavoratori addetti
- c) i metodi e le procedure lavorative adottate, nonché le misure preventive e protettive applicate;
- d) il programma di emergenza per la protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione ad un agente biologico del gruppo 3 o del gruppo 4, nel caso di un difetto nel contenimento fisico

# ATMOSFERE ESPLOSIVE (ATEX)

TITOLO XI CAPO I D.LGS. 81/08

Molti prodotti, apparentemente innocui (come **farina, zucchero, plastiche, legno, pesticidi, metalli**), una volta dispersi in aria come polveri possono determinare esplosioni tanto più violente quanto più piccole sono le particelle di polvere.

La possibilità di generare atmosfere esplosive riguarda moltissime tipologie lavorative, industriali e non. Una **VALUTAZIONE DEL RISCHIO ATEX** deve essere fatta nelle **industrie del legno, della plastica, meccaniche, siderurgiche, farmaceutiche, alimentari** (polveri di cacao, caffè, farine, lattosio, zucchero, tè, ecc.), **minerarie ed estrattive**. Anche i **luoghi di stoccaggio** di ingenti quantità di sostanze infiammabili (**depositi, magazzini, pompe di benzina**, ecc.) devono valutarne il rischio.

Un'altra tipologia lavorativa non esente dal rischio ATEX è quella legata all'utilizzo di vernici o solventi a spruzzo, come le **carrozzerie**.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO SPECIFICA.

**SE.TE.CO. S.r.l.**

---

**Servizi Tecnologici per le Imprese**

**D.LGS. 81/08**

**CERTIFICAZIONE OHSAS 18001**

**D.LGS. 231/01**

**Il d.lgs. 231/01 introduce responsabilità penale diretta per l'azienda (ente) ai reati di omicidio colposo e lesioni personali o gravissime commesse con violazione delle norme antifortunistiche, tutela dell'igiene e salute sul luogo di lavoro.**

**Prima era inquisito solo l'amministratore, ora è l'ente (azienda) che subisce direttamente le sanzioni.**

L'ente viene sanzionato penalmente, ovviamente non a carattere detentivo ma con sanzioni anche invasive, a carattere interdittivo, con possibilità di bloccare l'azienda, in casi estremi, anche fino ad un anno (art. 25 septies).

- *Il D.Lgs. 231/01 disciplina le responsabilità delle persone giuridiche (società e associazioni) in caso di illeciti dipendenti da reato e stabilisce che l'impresa è responsabile per reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da persone aventi posizione di vertice (datore di lavoro, dirigenti)*
- *Art. 300 del D.Lgs. 81/2008 estende la responsabilità ai reati di omicidio colposo e lesioni personali o gravissime commesse con violazione delle norme antifortunistiche, tutela dell'igiene e salute sul luogo di lavoro.*

**Il D.lgs. 231/01 punisce i reati commessi a vantaggio, nell'interesse dell'ente (come ad es. la corruzione).**

**Nell'ambito della sicurezza l'interesse è visto come un abbattimento dei costi (risparmio di spesa) sulla sicurezza.**

Ad esempio: risparmiando sull'acquisto dei Dispositivi di Protezione l'interesse viene visto nel risparmio di questa spesa.

**L'adeguamento al D.lgs. 231/01 non è obbligatorio (norma volontaria), non si è puniti se non ci si adegua. Se l'ente è sprovvisto dello strumento 231 non è sanzionabile, ma se viene commesso un reato e la società ne è sprovvista, la società non può difendersi.**

Paragonabile alla polizza assicurativa della casa: se non la faccio risparmio, ma se succede qualcosa non vi sono rimborsi.

- Lo **strumento 231** è il modello organizzativo (documento giuridico di valutazione dei rischi) in assenza del quale l'ente, in caso di reato, è processualmente indifendibile.
- **E' quindi importante tutelarsi perché i reati in materia di sicurezza sono sempre colposi**, e quindi piuttosto imprevedibili, indesiderati (a differenza ad es. della corruzione, sempre trattata dal D.lgs. 231) in quanto dipesi sempre da carenze organizzative **dovute all'assenza di modelli organizzativi**.
- Il **modello organizzativo** serve a dimostrare all'organo inquirente, in caso di reato, che l'ente ha cercato di risolvere il problema della sicurezza adottando modello e sistema di certificazione.



**Tale sistema è dirimente nell'attribuzione di responsabilità dell'ente**, attribuendo magari responsabilità ad una singola persona, ma esonerando l'ente.

Ad. Es. infortunio grave dovuto ad uso improprio di attrezzatura da parte di dipendente. In presenza di modello organizzativo certificato si è evitata la responsabilità dell'ente, poiché l'adozione di un corretto **modello organizzativo certificato** (formazione e informazione specifica per l'addetto, nomina dei preposti al controllo delle attività lavorative, procedure operative controllate e aggiornate periodicamente) **esonera l'ente** e colloca la responsabilità a livelli più bassi.

Senza modelli organizzativi la probabilità per l'ente di discolparsi dalla **“colpa in organizzazione”** sarebbe stata nulla.

- **Retroattività:** in caso di reati gravi il datore di lavoro di un ente può essere chiamato a rispondere dagli altri soci dei danni provocati dal NON aver adottato il modello 231.
- Il modello 231 è richiesto in caso di bandi di concorso a **lavori pubblici**.
- L'adozione di modelli organizzativi consente agli **erogatori del credito** (banche oggi molto più attente al fenomeno dell'insolvenza – affidabilità dell'azienda richiedente) di dare un **rating migliore all'ente** che ne sia provvista rispetto ad altre sprovviste.

# D.LGS. 81/2008

- art. 16 – non delegabilità dell'obbligo di vigilanza per il datore di lavoro.
- art. 30 - modelli organizzativi.

## D.LGS. 81/2008



### art. 16, comma 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.

*L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 4. (\*)*

- (\*) comma così modificato dall'art. 12, comma 1 del D.Lgs. 106/09

- L'art. 16 costituisce uno dei punti di maggiore criticità del Testo Unico in quanto tale obbligo di vigilanza costituisce un impegno enorme per il datore di lavoro che, anche in caso di delega di funzioni, comunque ne rimane sempre responsabile, ma non può ovviamente essere presente in ogni luogo di lavoro.
- La soluzione è unicamente adottare un modello organizzativo di cui all'art. 30 d.lgs. 81/08.

I modelli riconosciuti dalla legge sono il British Standard OHSAS 18001 (che è certificabile) e le Linee guida UNI INAIL (che invece non lo sono).

## **TUTTE LE AZIENDE POSSONO ADOTTARE UN MODELLO ORGANIZZATIVO**

anche se potrebbero essere maggiormente interessate quelle con rischi più consistenti come ad esempio artigianato, edilizia, metalmeccanica, ecc

**MICRO E PICCOLE IMPRESE**  
**PROCEDURE SEMPLIFICATE PER I MODELLI DI**  
**ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 231 IN AMBITO**  
**SALUTE E SICUREZZA**

Decreto Ministeriale 13/2/2014 reca le procedure semplificate per l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese.

Piccole e medie imprese, in considerazione delle ridotte dimensioni e della minore complessità organizzativa, necessitano di strumenti di semplificazione a supporto dell'adozione e dell'attuazione di un proprio modello di organizzazione e gestione.

Un **sistema di gestione**, partendo dall'analisi del DVR obbligatorio, attraverso l'adozione di:

- procedure
- modulistica
- registrazione

determina una serie di regole aziendali per migliorare la gestione di tutti gli aspetti della sicurezza.

Il modello organizzativo **prevede**:

- miglioramento continuo;
- valutazione periodica;
- formazione e informazione periodica del personale;
- verifiche periodiche della corretta applicazione degli strumenti.



**Gli obiettivi sono:**

- garantire la conformità alla legge e alle norme;
- pianificare interventi di miglioramento oltre le linee guida;
- tenere sotto controllo i risultati con gli indicatori di performance.

# PERCHÉ ADOTTARE UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE?

- Per gestire salute e sicurezza in maniera efficiente;
- Ottimizzazione delle risorse economiche;
- Imporsi sul mercato con un immagine migliore di eccellenza ed affidabilità;
- Diminuire il numero degli infortuni e malattie professionali, quindi delle assenze dal lavoro e del turnover del personale;
- Accedere a sgravi economici consistenti attraverso i premi INAIL.

Vediamo come....

- **l'INAIL effettua lo sconto accumulabile sul premio assicurativo annuo**, applicabile alle imprese che dimostrano di aver effettuato interventi significativi di prevenzione degli infortuni sul lavoro e migliorativi delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, in aggiunta a quelli minimi previsti dalla normativa in materia.
- Tra gli interventi di prevenzione particolarmente rilevanti, **INAIL contempla esplicitamente la certificazione secondo norma OHSAS 18001**, rilasciata da un organismo indipendente accreditato.
- In questo caso, le aziende con sistema di gestione per la sicurezza sul luogo di lavoro che hanno ottenuto la certificazione possono ottenere lo sconto del premio semplicemente allegando copia del certificato in loro possesso.

# Che cos'è lo sconto per prevenzione?

L'Inail premia con uno "sconto" denominato "oscillazione per prevenzione" (OT/24), le aziende, operative da almeno un biennio, che eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli minimi previsti dalla normativa in materia (decreto legislativo 81/2008 e successive modifiche e integrazioni).

- **A cosa serve?**

L' "oscillazione per prevenzione" riduce il tasso di premio applicabile all'azienda, determinando un risparmio sul premio dovuto all'Inail.

La riduzione di tasso è riconosciuta in misura fissa, in relazione al numero dei lavoratori-anno del periodo, come segue:

lavoratori-anno	riduzione
fino a 10	28%
da 11 a 50	18%
da 51 a 200	10%
oltre 200	5%

- **Chi può beneficiarne?**

Su domanda, tutte le aziende in possesso dei requisiti per il rilascio della regolarità contributiva ed assicurativa ed in regola con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro (pre-requisiti).

In aggiunta, è necessario che l'azienda abbia effettuato, nell'anno precedente a quello in cui chiede la riduzione, interventi di miglioramento nel campo della prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro.

# Applicazione della riduzione.

La riduzione riconosciuta dall'Inail opera solo per l'anno nel quale è stata presentata la domanda ed è applicata dall'azienda stessa, in sede di regolazione del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno.

# ISI INAIL – Incentivi Sostegno Imprese

- Il **bando ISI** dell'**INAIL** mette a disposizione delle imprese **276.269.986,00 €** sotto forma di finanziamenti a fondo perduto. Possono beneficiare degli incentivi le imprese, anche individuali, iscritte alla Camera di Commercio, industria, artigianato e agricoltura.
- Il finanziamento consiste in un **contributo a fondo perduto** a copertura del 65% delle spese sostenute per migliorare i livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, fino ad un massimo di 130 mila euro. I finanziamenti verranno assegnati fino a esaurimento, secondo l'ordine cronologico di arrivo delle domande, previa verifica tecnico-amministrativa e a patto che il progetto sia stato realmente realizzato.



# ISI INAIL – Incentivi Sostegno Imprese

## TIPOLOGIA 1: PROGETTI INVESTIMENTO

- a) Ristrutturazione o modifica strutturale e/o impiantistica degli ambienti di lavoro
- b) Installazione e/o sostituzione di macchine, dispositivi e/o attrezzature con messa in servizio successiva al 21 settembre 1996
- c) Modifiche del layout produttivo
- d) Interventi combinati, relativi alle tipologie a, b,

## TIPOLOGIA 2: PROGETTI PER L'ADOZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI E DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

- a) **Adozione di sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) – OHSAS 18001**
- b) Adozione di un modello organizzativo e gestionale conforme all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.
- c) Adozione di un sistema di responsabilità sociale certificato SA 8000
- e) Modalità di rendicontazione sociale asseverata da parte terza indipendente

**SE.TE.CO. S.r.l.**

---

**Servizi Tecnologici per le Imprese**

**NOVITA' : FORMAZIONE IN MATERIA  
DI SALUTE E SICUREZZA SUL  
LAVORO**

Dando seguito al mandato previsto dal D.Lgs. 81/08, con tre accordi, siglati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, sono state introdotte importanti novità in relazione alla formazione in tema di salute e sicurezza nel lavoro .

## Oggetto degli Accordi è:

- datori di lavoro che assumono l'incarico di RSPP (art. 34 del D.Lgs. 81/08);
- la formazione di lavoratori, dirigenti, preposti (art. 37 del D.Lgs. 81/08);
- operatori che utilizzano attrezzature che richiedono una specifica abilitazione (art. 73, comma 5 del D.Lgs. 81/08).
- Formazione di lavoratori esposti a rischi specifici (vari artt. D.Lgs. 81/08 ed altre norme).

# LA FORMAZIONE DEI DATORI DI LAVORO **SE.TE.CO. s.r.l.**

Servizi Tecnologici per le Imprese

L'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 disciplina la durata, i contenuti minimi, le modalità della formazione ed aggiornamento dei Datori di lavoro per lo svolgimento diretto dei compiti del Servizio di Prevenzione e protezione ai sensi dell'art. 34 del D. Lgs. n. 81/2008.

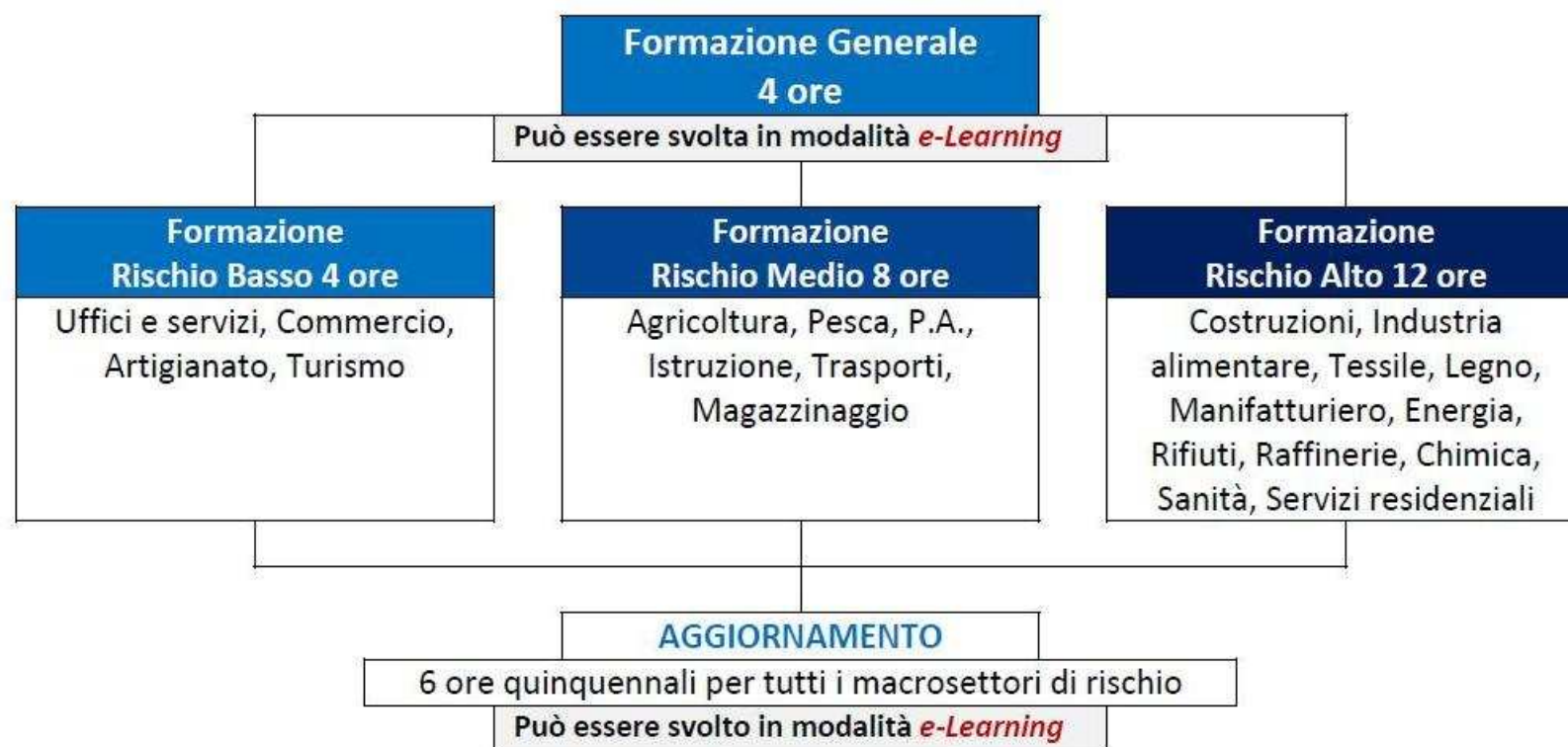


## INFORMAZIONE AI LAVORATORI

Ciascun datore di lavoro deve provvedere affinché ciascun lavoratore riceva un'informazione adeguata. Tale Informazione viene svolta secondo quanto indicato dall'art. 36 del D. Lgs. 81/2008 e non deve essere confusa con la formazione (art. 37) prevista dal nuovo Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

**SE.TE.CO. s.r.l.**  
Servizi Tecnologici per le Imprese

## LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI



La formazione prevista dai Titoli successivi al Titolo I del D. Lgs. n. 81/08 (macchine e attrezzature, DPI, Movimentazione manuale carichi, Videoterminali, Sostanze pericolose, rischi fisici ecc.) è aggiuntiva a questa



## LA FORMAZIONE DEI DIRIGENTI

La formazione dirigenti sostituisce integralmente quella prevista per i lavoratori

**Formazione dei dirigenti**  
**16 ore**

La formazione è strutturata in 4 moduli formativi

<i>Modulo 1</i>	<i>Modulo 2</i>	<i>Modulo 3</i>	<i>Modulo 4</i>
Giuridico-normativo	Gestione ed organizzazione della sicurezza	Individuazione e valutazione dei rischi	Comunicazione, formazione e consultazione

Il corso può essere svolto in modalità *e-Learning*

Prova di verifica obbligatoria con colloquio o test

**AGGIORNAMENTO**

6 ore quinquennali

Può essere svolto in modalità *e-Learning*

## LA FORMAZIONE DEI PREPOSTI

La formazione per il preposto, oltre a quella prevista per i lavoratori, deve essere integrata da una formazione particolare

**Formazione particolare  
aggiuntiva 8 ore**

Possono essere svolti in modalità *e-Learning* specifici contenuti per complessive 4 ore

**AGGIORNAMENTO**

6 ore quinquennali per tutti i macrosettori di rischio

Può essere svolto in modalità *e-Learning*



# ACCORDO STATO REGIONI DEL 22.02.2012

Dal 12 marzo 2015 è  
obbligatorio aver conseguito  
l'abilitazione per la conduzione  
di alcune attrezzature.

Dopo tale data solo gli operatori  
provvisti di abilitazione potranno  
condurre queste attrezzature.

ATTREZZATURA		ORE
PIATTAFORME DI LAVORO MOBILI ELEVABILI (PLE)	CON STABILIZZATORI	8
	SENZA STABILIZZATORI	8
	ENTRAMBE LE TIPOLOGIE DI PLE	10
GRU A TORRE	CON ROTAZIONE IN BASSO	12
	CON ROTAZIONE IN ALTO	12
	ENTRAMBE LE TIPOLOGIE DI GRU A TORRE	14
ALTRE GRU	GRU MOBILE	14
	GRU MOBILE SU RUOTE CON FALCONE TELESCOPICO O BRANDEGGIANTE	22
	GRU PER AUTOCARRO	12
CARRELLI ELEVATORI CON CONDUCENTE A BORDO	SEMOVENTI A BRACCIO TELESCOPICO	12
	INDUSTRIALI SEMOVENTI (MULETTO)	12
	CARRELLI/SOLLEVATORI/ELEVATORI SEMOVENTI TELESCOPICI ROTATIVI	12
	TUTTE LE TIPOLOGIE DI CARRELLO DI CUI SOPRA	16
TRATTORI AGRICOLI O FORESTALI	A RUOTE	8
	A CINGOLI	8
MACCHINE MOVIMENTO TERRA	ESCAVATORI IDRAULICI	10
	ESCAVATORI A FUNE	10
	PALE CARICATRICI FRONTALI	10
	TERNE	10
	AUTORIBALTABILE A CINGOLI	10
	ESCAVATORI IDRAULICI + CARICATORI FRONTALI + TERNE	16
POMPA PER CALCESTRUZZO		14

# FORMAZIONE AD HOC LAVORATORI ESPOSTI A RISCHI SPECIFICI

D.Lgs. 81/08, art. 37, comma 3

*“Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al 1.” (...omissis)*

# FORMAZIONE AD HOC LAVORATORI ESPOSTI A RISCHI SPECIFICI

Si tratta perciò di una ulteriore formazione integrativa in merito a rischi specifici (ad esempio Lavori in quota (= oltre 2 metri di altezza), Montatori ponteggi, Lavoratori esposti ad amianto, ecc..) con un dettagliato percorso formativo, con molteplici contenuti diretti ad esigenze particolari e ben definite di tutela.

**LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**  
**DOPO IL DECRETO 151/15 – JOBS ACT**

UN OBIETTIVO COMUNE VISTO DA DIVERSE ANGOLAZIONI

**Le semplificazioni in materia di salute e sicurezza sul  
lavoro dopo il Jobs Act**

**LE MODIFICHE INTRODOTTE  
DAL D.Lgs. 151/2015**

**“Jobs Act”**

## **Art. 20 del D. Lgs. 151/2015**

*“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*



**interviene su molteplici aspetti del Testo  
Unico della Sicurezza D. Lgs. 81/2008**

**Le modifiche sono in vigore dal 24/09/2015**



## **prestazioni di lavoro accessorio** **modifica dell'art. 3 co. 8 D.Lgs. 81/08**

*«Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni di cui al presente decreto e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui **la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista.** Negli altri casi si applicano esclusivamente le disposizioni di cui all'**art. 21....»***



*I componenti dell'impresa familiare, lavoratori autonomi, coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti*

**esclusi** dall'applicazione delle disposizioni del TU e smi i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

Riprendiamo integralmente il citato **art. 21 del Testo Unico**:

Articolo 21 – Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile e ai lavoratori autonomi

1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del Codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono:

- a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III;
- b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al Titolo III;
- c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

- a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;
- b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.



## Art. 3 Campo di applicazione

**Sostituito comma 12-bis, le parole** ~~«dei soggetti che prestano la propria attività, spontaneamente e a titolo gratuito o con mero rimborso di spese, «dei soggetti che svolgono attività di volontariato, in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, e delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 398, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e successive modificazioni, e delle associazioni religiose dei volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale.»~~

## SVOLGIMENTO DIRETTO COMPITI DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO

**ABROGATO il comma 1-bis dell'art. 34**

~~«Salvo che nei casi di cui all'articolo 31, comma 6, **nelle imprese o unità produttive fino a cinque lavoratori** il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, .....omiss.....»~~

**Modificato il comma 2-bis dell'art. 34**

« il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di primo soccorso nonché di prevenzione incendi e di evacuazione deve frequentare gli specifici corsi formazione previsti agli articoli 45 e 46.»

## REGISTRO INFORTUNI

A decorrere dal novantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto, **è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni**

## VALUTAZIONE DEL RISCHIO RUMORE

Viene introdotto il nuovo comma 5-bis dell'art. 190 del D. Lgs. 81/08 il quale prevede che “*L'emissione sonora di attrezzature di lavoro, macchine e impianti **può essere stimata in fase preventiva facendo riferimento alle banche dati sul rumore** approvate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, riportando la fonte documentale cui si è fatto riferimento*”.

## CERTIFICATI MEDICI

*trasmissione all'INAIL del certificato di infortunio e di malattia professionale **esclusivamente per via telematica,***



## SANZIONI

### 1) Mancato invio dei lavoratori alle visite mediche

Nel caso il datore di lavoro o il dirigente ometta di *“inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza*

### 2) Mancata erogazione della formazione

Nel caso il datore di lavoro o il dirigente **ometta di erogare la formazione** prevista dalla legge *ai lavoratori, ai preposti, ai dirigenti, ai lavoratori incaricati dell'antincendio e primo soccorso e al/ai rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza*, l'importo della sanzione prevista dall'articolo 55 c. 5 lett. c) deve essere raddoppiata se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori e triplicata se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori.

l'importo della sanzione prevista dall'articolo 55 c. 5 lett. e) deve essere:

**raddoppiata se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori**  
**triplicata se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori**

## **Art. 87 sanzioni a carico del datore di lavoro**

Viene inserita la sanzione per l'art. 80 comma 1  
"Obblighi per il datore di lavoro in riferimento agli  
impianti e apparecchiature elettriche"

Inoltre viene eliminato l'errore del riferimento al  
comma 4 dell'art. 80 del D. Lgs 81/08 con quello al  
comma 3-bis in modo che adesso si può applicare  
la sanzione prevista in caso di violazione togliendo  
l'equivoco

**SE.TE.CO. S.r.l.**

---

**Servizi Tecnologici per le Imprese**

*Grazie dell'attenzione.*

RELATORE: Marco Lombardoni