

# Corso di Formazione DIRIGENTI

Ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 smi

e

Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011




## Modulo 1 – Giuridico normativo



*Tiboni Luca – Sornelli Germano*

# Cos'è la Sicurezza?





Dal latino “sine cura” = senza preoccupazione

È una **CONDIZIONE** di assenza di rischio e pericolo.

la persona si sente certa e **tranquilla** che la propria **sopravvivenza** e il proprio **benessere** sono presidiati e protetti

La sicurezza è assenza di rischio non tollerabile  
(un bisogno fondamentale di ogni essere)



A livello internazionale ci sono due termini per definire i concetti di sicurezza:

## Security

corrisponde alla sicurezza intesa come protezione da atti intenzionali che potrebbero ledere cose o persone  
indica la difesa da minacce di terzi



## Safety


riguarda la sicurezza delle persone,  
intesa come loro incolumità;  
l'incolumità va intesa non solo dai danni fisici ma anche da quelli morali  
Indica prevenzione di infortuni





# Cos'è la Salute?





È uno **STATO** di completo benessere fisico, psichico e sociale e non semplice assenza di malattia.

L'Organizzazione aziendale deve  
**GARANTIRE** la **salute** e alla **sicurezza** per tutti  
i propri lavoratori



## Con queste giornate di formazione dobbiamo:

- Per acquisire informazioni che ci permettano di conoscere meglio i requisiti dell'organizzazione Aziendale per la prevenzione e protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori
- Per comprendere il Vostro ruolo all'interno di questa organizzazione (diritti e doveri) e agire di conseguenza

# **Sistema legislativo in materia di sicurezza dei lavoratori**

## **SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

**Il passaggio dagli anni 50 fino al D.Lgs.  
81/2008 TESTO UNICO**

**EXCURSUS NORMATIVO**





## Normativa SSL: schema generale





## 1948: Costituzione della Repubblica Italiana 1/2

### Articolo 32



*“La Repubblica **tutela la salute** come fondamentale diritto dell’individuo e interesse della collettività e garantisce cure gratuite agli indigenti [...]”*

**La salute è un diritto inalienabile**





## 1948: Costituzione della Repubblica Italiana 2/2

### Articolo 41



*“L’iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”*

**Primato della dignità umana sull’iniziativa privata**



## 1948: Costituzione della Repubblica Italiana

### Articolo 41

“L’iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla **sicurezza**, alla **libertà**, alla **dignità umana**”

Protezione dell’ambiente e del territorio

Divieto di talune lavorazioni (cancerogeni, amianto ecc.)

Diritto del lavoro, orario, condizioni di lavoro ecc.

Diritti di genere, discriminazioni, privacy ecc.





## 1942: Codice civile

### Articolo 1176



“Nell'adempimento dell'obbligo inerente all'esercizio di un'attività professionale, la diligenza deve valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata”

⇒ obbligo di valutazione ⇐

### Articolo 2087



“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”

⇒ obbligo di adeguamento ⇐

## Articolo 2087



“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”

⇒ obbligo di adeguamento ⇐

*... le misure che, [...], sono necessarie a tutelare ...*

Questo significa che non è punibile solamente il comportamento di chi causa una lesione ma anche di chi esegue azioni che possono causare una lesione all'integrità *fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*.

**Questo criterio sancisce quindi il fatto che è punibile la mancata prevenzione da parte dei soggetti in posizione di garanzia.**





## Codice penale: Articolo 40

### Articolo 40 - “Rapporto di causalità”



1) *Nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se l'evento dannoso o pericoloso, da cui dipende la esistenza del reato, non è conseguenza della sua azione od omissione.*

2) *Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo.*

### Il comma 2 è il presupposto dei reati legati a SSL

Se un datore di lavoro omette di adottare una cautela infortunistica (a esempio omette di fare l'addestramento a un lavoratore che usa un agenti chimico corrosivo) di fatto diventa punibile non solo se il lavoratore si infortuna ma anche per questa “semplice” omissione: questo comportamento ha infatti la potenzialità di determinare una lesione.



## Codice penale: Articolo 437

**Articolo 437 - “Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro”**



*“Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni”*

**L'articolo 437 riguarda omissioni dolose**





## Codice penale: Articolo 451

**Articolo 451 - “Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro”**



*“Chiunque, per colpa, omette di collocare, ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati all'estinzione di un incendio, o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa da lire quarantamila a duecentomila”*

**L'articolo 451 riguarda omissioni ex post**



## Codice penale: Articolo 589

### Articoli 589 - “Omicidio colposo”



*“Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.*

*Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da uno a cinque anni.*

*Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni dodici.”*

**L'articolo 589 è una delle ipotesi di reato della SSL**





## Codice penale: Articolo 590

### Articoli 590 - “Lesioni colpose”

*“Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.*

*Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.*

*Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.*

**L'articolo 590 si applica alla SSL**

La cronologia è la cosa più importante da cogliere

anni '50 - '70

impostazione delle normative con logica della  
**PROTEZIONE TECNICA**  
**APPLICATA ALLE MACCHINE/ATTEZZATURE**

anni '90 - recepimento direttiva CEE 391/89 l'approccio  
è cambiato ed è diventato del tipo **ORGANIZZATIVO**

con il D.Lgs. 81/2008 l'approccio è diventato  
di **SISTEMA** con l'adozione del **SGS**





## Normativa SSL: evoluzione approccio

**Vecchia legislazione  
di sicurezza**  
DPR 547/55, DPR 303/56,  
DPR 164/56,.....

Normativa prescrittiva: obblighi,  
adempimenti e lavoratori come  
soggetti passivi.

**Norme di derivazione Europea**  
(D.Lgs. 277/91,  
D.Lgs. 626/94, D.Lgs. 624/96,  
D.Lgs. 81/08 ...)

Obbligo di provvedere alla  
valutazione dei rischi e adattare  
le misure di prevenzione.  
Maggiore coinvolgimento e  
gestione. Promozione della SSL.

**L. 123/07, D.Lgs. 81/08**  
(art. 30)

Forte impulso all'adozione di  
sistemi di gestione della  
sicurezza e messa in atto di  
meccanismi di controllo.



## I DPR anni '50

~~D.P.R. 547/55: Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (406 articoli): macchine, accessori, motori, uscite di emergenza, locali ecc.~~

~~D.P.R. 19 303/1956: Norme generali per l'igiene del lavoro (70 articoli). Servizi igienici, caratteristiche ambiente di lavoro, fumi, polveri, visite mediche, finestre, pavimenti, spogliatoi ecc.~~

~~D.P.R. 7 Gennaio 1956, n. 164  
Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni (81 articoli): gru, ponteggi, parapetti ecc.~~

~~D.P.R. 9 Aprile 1959 n. 128 (693 articoli). Settore minerario, gallerie, fumi, esplosivi ecc.~~

**Oggi tutti abrogati tranne il DPR 128/59**

Norme miniere e cave





## Statuto dei lavoratori

### Articolo 9 legge 300/1970



*“I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica”.*

**Rappresentanza in SSL e partecipazione**



## Anni '80 e '90

### Recepimento Direttive UE

**Anni  
'80**

*Adozione delle direttive CEE da parte degli stati membri. Normativa ambientale e sicurezza sul lavoro (per esempio 175/88)”.*

**Anni  
'90**

*L. 46/90, D.Lgs. 277/91, D.Lgs. 626/94, 624/96, 242/96, 494/96*

*Normativa partecipativa: responsabilità dei progettisti, degli installatori, dei lavoratori, dei fornitori di materiali, dei fornitori d'opera, dei medici competenti ecc.*

*Riforma del sistema sanzionatorio con il D.Lgs. 758/94*

**Negli anni '90 si amplia la platea dei soggetti coinvolti in SSL**





## Il D.Lgs. 81/08

**Publicato ad Aprile del 2008**

Ad aprile del 2008 è stato pubblicato il D.Lgs. 81/08 con l'intento di accorpate tutta la normativa di SSL.

Il D.Lgs. 81/08 è stato fortemente modificato dopo poco più di un anno dalla pubblicazione con il D.Lgs. 106/2009.

Il D.Lgs. 81/08 prevedeva 35 provvedimenti applicativi ancora in corso di pubblicazione.

**È il cosiddetto Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro**





# 81/08: struttura logica

D.Lgs. 81/08: 306 articoli e 51 allegati





# Lo schema

## **TITOLO I**

**CAPO I**  
DISPOSIZIONI GENERALI

**CAPO II**  
SISTEMA ISTITUZIONALE

**CAPO III**  
GESTIONE DELLA  
PREVENZIONE  
NEI LUOGHI DI LAVORO

**CAPO IV**  
DISPOSIZIONI PENALI

**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 Video Terminale

**Titolo VIII**  
Agenti Fisici

**Titolo IX**  
Sostanze pericolose

**Titolo X**  
Esposizione ad Agenti  
biologici

**Titolo XI**  
Protezione atmosfere  
esplosive

**Titolo XII**  
Disposizioni diverse  
in  
materia penale

**Allegati dal I al LI**

# *campo di applicazione*

Sicurezza di base ex D.Lgs. 626/94

**D.Lgs. 81/08**

**Sistema**

**Sicurezza**

**D.Lgs. 334/99**

**Aziende**

**Rischi**

**Rilevanti**



## *Aspetti positivi del D. Lgs. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i*

- Unificazione e semplificazione normative da 1200 norme a 300 norme.
- Estensione della protezione a tutti i lavoratori presenti in un ambiente di lavoro indipendentemente dalla tipologia contrattuale.
- Definizione e valorizzazione della figura del “preposto”, prevedendone specifica formazione

## MISURE GENERALI DI TUTELA

### Art. 15

Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;



## MISURE GENERALI DI TUTELA

Art. 15

- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;

## MISURE GENERALI DI TUTELA

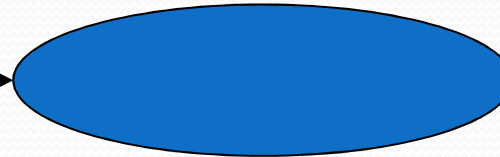
### Art. 15

- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) l'istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

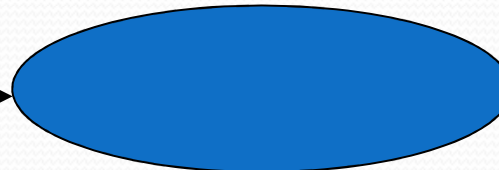


# DIFFERENZA TRA

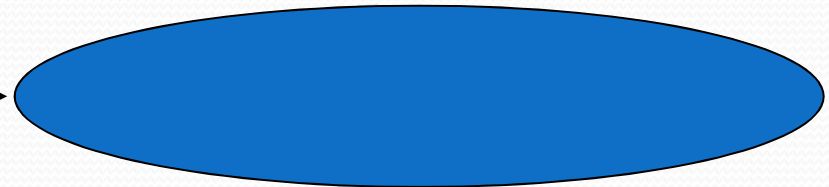
**INFORMAZIONE**



**FORMAZIONE**



**ADDESTRAMENTO**



## INFORMAZIONE E FORMAZIONE (ARTT. 36 e 37)

- Rischi per la sicurezza e la salute connessi con l'attività dell'impresa
- Le misure di prevenzione e protezione adottate
- Rischi specifici a cui è esposto, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali
- 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
- Procedure di Pronto Soccorso, Antincendio ed Evacuazione
- Nominativi del personale designato (Antincendio e Pronto Soccorso), del RSPP e del MC

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.



# Soggetti del sistema di prevenzione aziendale secondo il D.Lgs. 81/08: compiti, obblighi, responsabilità civile e penale e tutela assicurativa



# Soggetti del Sistema di Prevenzione Aziendale





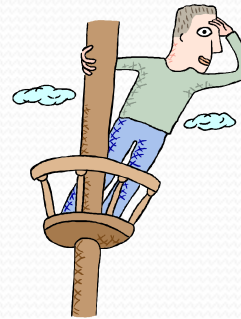
# i destinatari di obblighi di prevenzione



**Datore di Lavoro**



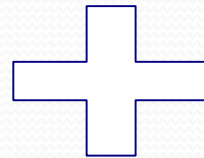
**Dirigenti**



**Preposto**



**Lavoratori**



**Medico  
competente**



**Responsabile del Servizio di  
Prevenzione e Protezione  
(RSPP)**

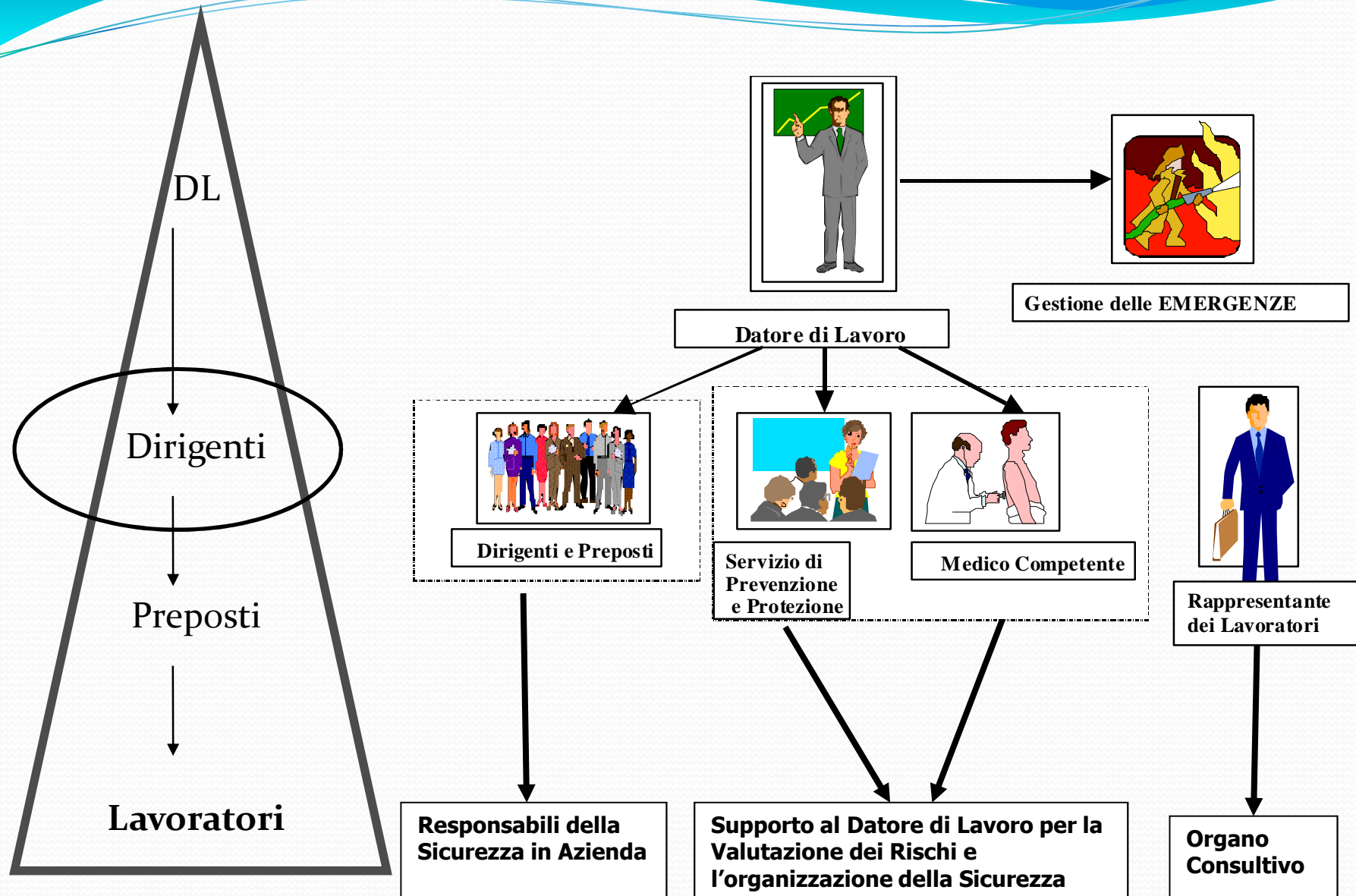


**Rappresentante dei  
Lavoratori per la  
Sicurezza (RLS)**



**Addetti alle  
emergenze**

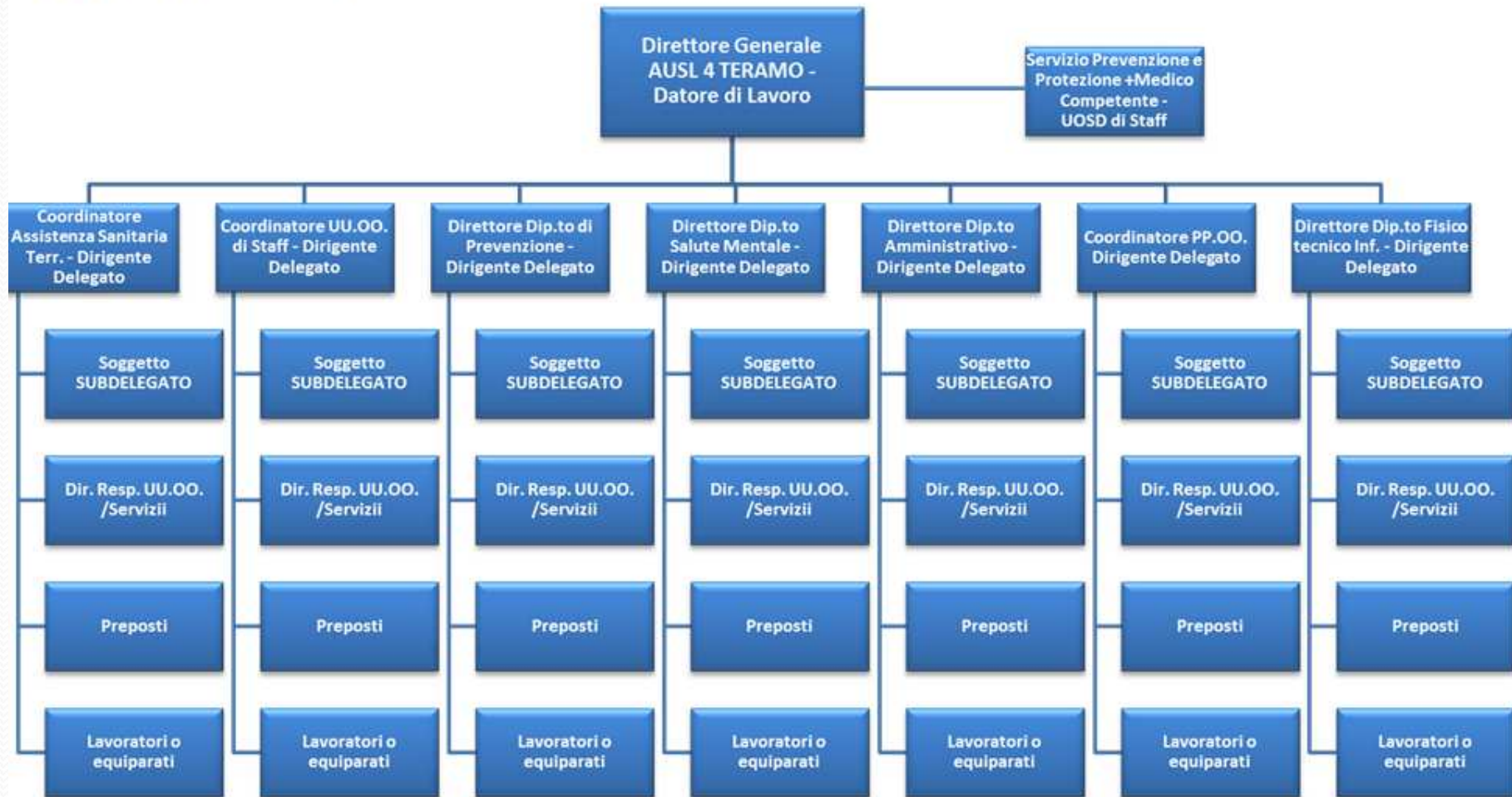
# Il Modello Organizzativo "BASE"





# ORGANIGRAMMA ASL TERAMO

## ORGANIGRAMMA AZIENDALE



# AZIENDA

Il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato.





# 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, per datore di lavoro si intende il dirigente **al quale spettano i poteri di gestione** [...], 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, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.



## Datore di lavoro DL - Enti pubblici

- ✘ L'individuazione del DL è ancora più complessa negli enti pubblici dove raramente c'è un unico depositario del potere gestionale e di spesa;
- ✘ In questo caso l'ente può redigere un modello organizzativo utile a individuare il DL, o i vari DL sulla base dei poteri assegnati;
- ✘ L'art. 2 del D.Lgs. 81/08 aiuta a operare questa individuazione.





## Datore di lavoro DL

- ✘ L'individuazione del DL non è scontata perché dipende dagli effettivi poteri esercitati e di spesa
- ✘ Il DL deve *organizzare, prevenire, scegliere, prendere provvedimenti, proteggere ...*, per eliminare o ridurre al minimo i rischi
- ✘ Se il DL non dimostra di aver fatto tutto ciò che è in suo potere per evitare l'infortunio questo può diventare destinatario di sanzioni penali o ammende

# DATORE DI LAVORO

nell'Azienda il datore di lavoro si identifica con il **DIRETTORE GENERALE**.

Per quanto riguarda la sicurezza, il Direttore Generale è responsabile della funzionalità dell'organizzazione aziendale ed in particolare della applicazione delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.



Le delibere di individuazione hanno la finalità di **puntualizzare la distribuzione degli obblighi** previsti dal legislatore tra le varie figure individuate, tra cui i dirigenti, e di precisare le modalità di attuazione di tali obblighi.

Nel caso del dirigente, oggetto della delibera potrà essere la distribuzione degli obblighi previsti dall'art. 18 del **D.Lgs. 81/08** tra il datore di lavoro (di norma il Direttore Generale) e i dirigenti e tra i dirigenti stessi al loro interno, così come individuati, *“nell’ambito delle rispettive attribuzioni e competenze”*.

Occorre ricordare, in questo senso, che l'art. 18 contiene sia obblighi che gravano sul dirigente *“iure proprio”*, in maniera del tutto naturale **sulla base delle funzioni esercitate** e senza necessità di deleghe specifiche di funzioni o incarichi specifici che li attribuiscono a singoli soggetti (ad. es. la lett. c) dell'art. 18, che prevede un'incombenza intimamente connessa all'attività di chiunque organizzi l'attività lavorativa di altre persone), sia obblighi che sarebbero originari del datore di lavoro e che gravano su un dirigente nel momento in cui vengono in qualche modo trasferiti (ad es. la lett. a) dell'art. 18).



Il D.Lgs 81/08 assegna al Datore di Lavoro delle funzioni, effettuando le seguenti distinzioni:

- funzioni delegabili;
- funzioni non delegabili





## OBBLIGHI **NON** DELEGABILI:

- ❖ 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 (R.S.P.P.) dai rischi.**

**OBBLIGHI INDELEGABILI  
DATORE DI LAVORO**

```
graph TD; A[OBBLIGHI INDELEGABILI DATORE DI LAVORO] --> B[Designazione del R.S.P.P. (interno o esterno)]; A --> C[Valutazione di tutti i rischi presenti ed Elaborazione del DVR];
```

**Designazione del R.S.P.P.  
(interno o esterno)**

**Valutazione  
di tutti i rischi presenti ed  
Elaborazione del DVR**



# DIRIGENTE



## Dirigente - definizione di legge

### × art. 2, c. 1 lett. d: Definizione di 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.*

# OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ

Il TUSL attribuisce al dirigente i medesimi obblighi e le medesime responsabilità del datore di lavoro



## Dirigente

- ✘ Il dirigente è il soggetto che dirige le attività produttive pur senza i poteri tipici del DL;
- ✘ Il dirigente organizza il lavoro, controlla la conformità, segnala le anomalie e interviene a correggerle laddove il suo potere di spesa lo permette;
- ✘ In un sistema bene organizzato esistono deleghe e attribuzioni che delineano bene il campo di attività e i poteri dei vari dirigenti.





## Dirigente - limiti incarico

- ✘ Il Dirigente risponde solo nei limiti dell'incarico conferitogli e nella misura dei mezzi di cui è dotato

### *Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente*

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività **secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite**, devono: [...]

Incarichi e competenze formalizzate



## Dirigente - articolo 18 (1 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- ✘ a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente Decreto Legislativo;

Requisiti professionali del MC da verificare



## Dirigente - articolo 18 (2 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- ✘ b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;*

**Nomina lavoratori addetti a compiti speciali**





## Dirigente - articolo 18 (3 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- ✘ c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;*

**Obbligo che può comportare il coinvolgimento del MC**



## Dirigente - articolo 18 (4 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- ✘ d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;*

**Fornire i DPI**



## Dirigente - articolo 18 (5 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- \* e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;*

**Accesso in aree a rischio**





## Dirigente - articolo 18 (6 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- × f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;*

**Obbligo di supervisione e sorveglianza**



## Dirigente - articolo 18 (7 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- ✘ g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;*

**Corretta esecuzione della sorveglianza sanitaria**



## Dirigente - articolo 18 (8 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- ✘ g bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;*

Cessazione rapporto di lavoro





## Dirigente - articolo 18 (9 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- ✘ h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;*

**Pericolo grave e immediato**



## Dirigente - articolo 18 (10 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- ✘ i) 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;*

Informazione su un rischio grave e immediato



## Dirigente - articolo 18 (11 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- ✘ l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;*

**Formazione, informazione e addestramento**





## Dirigente - articolo 18 (12 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- ✘ m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;*

**Attività in caso di pericolo grave e immediato**



## Dirigente - articolo 18 (13 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- ✘ n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;*

**Verifica da parte lavoratori delle misure di tutela**



## Dirigente - articolo 18 (14 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- \* o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;*

**Consegna del DVR**





## Dirigente - articolo 18 (15 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- \* p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;*

Redazione del DUVRI



## Dirigente - articolo 18 (16 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- ✘ q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;*

Effetti su ambiente esterno



## Dirigente - articolo 18 (17 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- \* r) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni [...];*

Comunicazioni per infortuni





## Dirigente - articolo 18 (18 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- ✘ s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;*

Consultazione RLS



## Dirigente - articolo 18 (19 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- ✘ t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;*

Prevenzione incendi ed evacuazione ambienti di lavoro



## Dirigente - articolo 18 (20 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- × u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;*

Tessera riconoscimento





## Dirigente - articolo 18 (21 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- ✘ v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;*

Riunione periodica



## Dirigente - articolo 18 (22 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- \* z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione.*

**Aggiornamento misure di prevenzione e protezione**



## Dirigente - articolo 18 (23 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- \* aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;*

Comunicazione RLS





## Dirigente - articolo 18 (24 di 24)

*Il DL, [...], e i dirigenti [...] devono (art. 18 D.Lgs. 81/08):*

- x bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità;*

Giudizio di idoneità



## Obblighi di vigilanza art. 18

× 3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

MC

Preposto

Lavoratori

Progettisti

Fornitori

Installatori

D.Lgs 81/08

## DATORE DI LAVORO: SANZIONI

Art.55

È punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro il datore di lavoro:

- a) che **omette la Valutazione dei Rischi** e l'adozione del Documento di Valutazione dei Rischi (o che lo adotta incompleto)
- b) che **non provvede alla nomina** del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Tutti gli altri obblighi sono puniti con sanzioni penali (arresto fino a sei mesi) e ammende fino a 6.600 euro.



D.Lgs 81/08

## DIRIGENTI E PREPOSTI: OBBLIGHI E SANZIONI

Art.18 e Art. 19; Art.55 e Art. 56

Gli obblighi dei **Dirigenti** sono gli stessi del datore di lavoro

Solo gli obblighi **non delegabili** sono di esclusiva attribuzione del Datore di Lavoro.

Le sanzioni e le ammende per il Dirigente sono quelle attribuite al Datore di Lavoro



## Dirigenti, preposti ed effettività



Per l'individuazione di preposti, dirigenti e DL vale **Principio di Effettività** secondo il quale ai fini dell'attribuzione delle responsabilità valgono i poteri effettivamente svolti.

**Il ruolo concreto prevale su quello formale**

**N.B.:**

**Art. 299 Esercizio di fatto di poteri direttivi**

Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

b) «datore di lavoro»: il soggetto che determina il tipo e l'assetto dell'organizzazione stessa

d) «dirigente»: persona incaricata in base alla natura dell'incarico

e) «preposto»: persona incaricata in base a poteri adeguati alla natura dell'incarico





## Dirigente “effettivo”

- × Per l’individuazione del Dirigente vale il Principio di Effettività
- × Elemento qualificante: “l’assunzione di una funzione organizzativa dell’attività”
- × La prima dimostrazione del ruolo di dirigente sta nel fatto che un ramo di attività è organizzato dal soggetto interessato.

Deve esistere una funzione organizzativa sulle attività (formale o di fatto)



## Una “delega” da dirigente?

Il ruolo di dirigente è assegnato “in automatico”  
ma:

- ✘ Una formalizzazione del ruolo concorre a una corretta gestione;
- ✘ La formalizzazione aiuta a definire ruoli e responsabilità.



## La delega di funzioni

In realtà aziendali particolarmente complesse può risultare oggettivamente oneroso per il datore di lavoro provvedere personalmente ai vari compiti imposti dalle norme (in questo caso di SSL).

L'istituto della delega di funzioni nasce quindi come risposta a questa oggettiva difficoltà.

**La delega ha come presupposto la difficoltà del DL di adempiere in prima persona agli obblighi**



# Delega di Funzioni

**I dirigenti delle ASL: delibere di individuazione, distribuzione degli obblighi, responsabilità.**

Per riuscire ad individuare correttamente la figura del dirigente ai sensi del D.Lgs. 81/08 all'interno di una Azienda Sanitaria Locale occorre come sempre partire dalla definizione fornita dal Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro, che qualifica il dirigente come la *“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”* (art. 2 c. 1 lett. d).

Dunque ciò che caratterizza la figura del **dirigente**, accanto all'esercizio di fatto dei poteri individuati nella definizione, sono le seguenti attività: **attuazione delle direttive del datore di lavoro, organizzazione dell'attività lavorativa e vigilanza sulla medesima.**

Nelle **delibere di individuazione** del datore di lavoro, dei dirigenti e dei **preposti** predisposte dai Direttori Generali delle ASL, spesso (ma non è una regola assoluta e tassativa bensì solo una indicazione orientativa ed esemplificativa perché, come detto, le individuazioni devono essere fatte applicando un criterio di effettività e quindi guardando ai poteri esercitati di fatto e ai ruoli concretamente svolti) i dirigenti ai sensi del D.Lgs. 81/08 vengono individuati nei Direttori di Distretto, nei Direttori di Dipartimento, nei Responsabili di Struttura Complessa o di Struttura Semplice, etc..., sempre che questi ultimi ad esempio, in base al contenuto degli incarichi o comunque alle circostanze di fatto, non si limitino nella situazione concreta a *garantire l'attuazione delle direttive ricevute* non esercitando poteri gestionali, nel qual caso *può ricorrere la figura del preposto*. Come detto, dipende caso per caso dai poteri (*gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico*) concretamente esercitati.



## Articolo 16 - Delega di funzioni: requisiti

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 possenga 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.*

Competenze, formalizzazione e accettazione







## Delega: adempimenti

- ✘ 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 DL 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'articolo 30, comma 4.
- ✘ 3-bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il DL delegare specifiche funzioni in materia di SSL alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

Vigilanza, sistemi organizzativi e subdelega







## Preposto - definizione del D.Lgs. 81/08



### × art. 2, c. 1 lett. e: Definizione di Preposto

- × 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

# CHI È IL PREPOSTO?

- Identificato dal legislatore come una delle figure componenti il triangolo della sicurezza, il preposto ha una storia che risale al 1955, ma solo oggi con il D.Lgs. 81/2008 è stato specificatamente definito il perimetro dei suoi obblighi e naturalmente delle sue responsabilità, anche sanzionate, di sorveglianza e di verifica.

## Identificazione del preposto:

- Sovrintende al lavoro altrui, con potere di impartire ordini ed istruzioni operative;
- È subordinato ai dirigenti e/o al datore di lavoro;
- Non ha una specifica qualifica e può coprire tutte le posizioni comprese tra il dirigente ed i lavoratori;
- Si identifica con chi è in posizione tale da coordinare e sorvegliare l'attività di altri lavoratori ai suoi ordini
- Sovrintende solamente ai lavoratori che fanno capo al suo settore.

**Il ruolo di preposto è scollegato dalla qualifica.**





## Preposto - obblighi

- ✘ Il preposto:
  - ✘ verifica che i lavoratori adottino adeguatamente le misure di sicurezza,
  - ✘ verifica la conformità di macchinari e attrezzature e impedisce gli usi pericolosi,
  - ✘ istruisce adeguatamente i lavoratori per lo svolgimento in sicurezza dei loro compiti,
  - ✘ sorveglia i lavoratori affinché non adottino comportamenti a rischio,
  - ✘ segnala ai superiori (DL o dirigente) le anomalie arrivando a impedire le lavorazioni nei casi più gravi.



## Preposto - articolo 19 (1 di 7)

*I preposti, [...], devono (art. 19 D.Lgs. 81/08):*

- \* 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;*

**Comportamenti, DPI, segnalazioni ai superiori**



## Preposto - articolo 19 (2 di 7)

*I preposti, [...], devono (art. 19 D.Lgs. 81/08):*

- × [...]*
- × b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;*
- × [...]*

Controllo competenze specifiche





## Preposto - articolo 19 (3 di 7)

*I preposti, [...], devono (art. 19 D.Lgs. 81/08):*

- × [...]*
- × 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;*
- × [...]*

Gestione emergenze



## Preposto - articolo 19 (4 di 7)

*I preposti, [...], devono (art. 19 D.Lgs. 81/08):*

- × [...]*
- × 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;*
- × [...]*

Pericoli gravi e immediati



## Preposto - articolo 19 (5 di 7)

*I preposti, [...], devono (art. 19 D.Lgs. 81/08):*

- × [...]*
- × 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;*
- × [...]*

Lavoro in condizioni di pericolo





## Preposto - articolo 19 (6 di 7)

*I preposti, [...], devono (art. 19 D.Lgs. 81/08):*

- × [...]*
- × 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;*
- × [...]*

Segnalazione anomalie e situazioni di rischio



## Preposto - articolo 19 (7 di 7)

*I preposti, [...], devono (art. 19 D.Lgs. 81/08):*

- × [...]*
- × g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.*
- × [...]*

Corsi di formazione

# *I PREPOSTI*

*Un contributo per la prevenzione*

*Obiettivo*

Una "sentinella"  
per la sicurezza del lavoro.





## Preposto - Chi è?

- × Identificazione del preposto:
  - × Sovrintende al lavoro altrui, con potere di impartire ordini ed istruzioni operative;
  - × È subordinato ai dirigenti e/o al datore di lavoro;
  - × Non ha una specifica qualifica e può coprire tutte le posizioni comprese tra il dirigente ed i lavoratori;
  - × Si identifica con chi è in posizione tale da coordinare e sorvegliare l'attività di altri lavoratori ai suoi ordini
  - × Sovrintende solamente ai lavoratori che fanno capo al suo settore.

**Il ruolo di preposto è scollegato dalla qualifica**

Talvolta, a seguito di un incidente sul lavoro, il preposto che viene puntualmente sentito dalle autorità competenti, se ne esce dicendo

**“Ma io che c’entro?!?”.**

Anzi a volte il preposto non sa nemmeno di esserlo.

Molte persone, che non erano consapevoli delle loro responsabilità in merito al rispetto della normativa di sicurezza, sono state condannate in occasione di infortuni sul lavoro.

Il preposto non è tenuto all'adozione delle misure di prevenzione e di protezione, le quali sono di competenza del datore di lavoro/dirigente; ha invece il dovere di vigilare affinché le misure predisposte siano effettivamente osservate dai lavoratori ed ha inoltre il dovere/potere di intervenire ogni volta che il lavoratore violi una disposizione in materia di salute e sicurezza sul lavoro; in caso di reiterazione dell'inosservanza, dovrà informarne i superiori diretti.

Allo stesso modo è tenuto a relazionare tempestivamente i vertici aziendali in merito sia alle carenze dei dispositivi di protezione individuale, sia ad ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro.



# **È preposto chi lo fa!**

**è preposto qualunque lavoratore che svolge  
(anche temporaneamente)**

**attività di direzione e/o coordinamento di un gruppo  
di lavoro, anche prescindendo da una formale  
investitura da parte del datore di lavoro.**

**N.B.:**

**Art. 299 Esercizio di fatto di poteri direttivi**

Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

# Una “delega” da preposto?

Il ruolo di preposto è assegnato “in automatico” ma:

- Una formalizzazione del ruolo concorre a una corretta gestione
- La formalizzazione aiuta a definire ruoli e responsabilità

In casi come questo sono “preposti” tutti coloro che possono rivestire quell’incarico

## FORMAZIONE DEL PREPOSTO

L'art. 37 - comma 7 disciplina la formazione specifica obbligatoria per il preposto; evidenziando:

- la formazione e l'aggiornamento periodico della stessa, va **somministrata in azienda** (durante l'orario di lavoro);
- il preposto deve ricevere detta formazione "a cura del datore di lavoro": si deve intendere che **il DL deve preoccuparsi di fornirla e organizzarla** (non necessariamente di erogarla in prima persona)
- La formazione (senza oneri economici a carico dei lavoratori) **deve essere realizzata in collaborazione dell'Organismo paritetico** (art. 37 comma 12) il quale si ritiene vada coinvolto **per i soli compiti di pianificazione** e non di attuazione dei corsi, trattandosi di formazione da realizzare in azienda.



## Art. 2 comma 1 lettera e - IL PREPOSTO

- Il ruolo del Preposto si configura nel momento in cui il Datore di Lavoro gli attribuisce potere gerarchico, indipendentemente da un eventuale conferimento formalizzato per iscritto (v. art. 299 sull'esercizio di fatto di poteri direttivi).
- **Si suggerisce comunque l'utilità della formalizzazione dell'incarico**, quale strumento di tutela anche per il preposto stesso, in particolare in caso di attività fuori azienda (es. cantieri, manutenzione presso terzi, pulizie ecc) e della possibilità di evidenziare in modo esplicito la sua organizzazione aziendale con il modello organizzativo di cui all'art. 30

**DATORE DI LAVORO**  
garante strutturale della sicurezza



**Predisporre luoghi, mezzi, strumenti, dpi marcati CE, manutenzione**

**DIRIGENTE**  
garante organizzativo della sicurezza



**Applica obblighi ed adempimenti ed organizza**

**vigila**

**PREPOSTO**  
garante del controllo della sicurezza



**VIGILA** (i lavoratori sul rispetto di leggi e norme aziendali, e sull'uso dei DPI) **E RIFERISCE** (ogni carenza di prevenzione, in particolare, impreviste e improvvise riscontrate), a prescindere da deleghe e poteri di spesa

**LAVORATORE**  
collaboratore per la sicurezza



**OSSERVANO LE DISPOSIZIONI E LE ISTRUZIONI IMPARTITE DAL DATORE DI LAVORO, DAI DIRIGENTI E DAI PREPOSTI, AI FINI DELLA PROTEZIONE COLLETTIVA ED INDIVIDUALE**



## Preposto - articolo 19 e sanzioni

| Lettera | Sintesi                    | Sanzione  |
|---------|----------------------------|---|
| A       | Sovrintendere              | <i>arresto fino a 2 mesi o ammenda da 400 a 1.200 €</i> |
| B       | Controllo competenze       | <i>arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 800 €</i>  |
| C       | Pericoli gravi e immediati | <i>arresto fino a 2 mesi o ammenda da 400 a 1.200 €</i> |
| D       | Condizioni di pericolo     | <i>arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 800 €</i>  |
| E       | Segnalazione anomalie      | <i>arresto fino a 2 mesi o ammenda da 400 a 1.200 €</i> |
| F       | Corsi di formazione        | <i>arresto fino a 2 mesi o ammenda da 400 a 1.200 €</i> |



# OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO, DIRIGENTI, PREPOSTI

IL DATORE DI LAVORO

I DIRIGENTI

I PREPOSTI

ESERCITA

DIRIGONO

SOVRINTENDONO

L'ATTIVITA' DI IMPRESA

HANNO IL DOVERE, NELL'AMBITO DELLE RISPETTIVE ATTRIBUZIONI E COMPETENZE

IL DATORE DI LAVORO

I DIRIGENTI

I PREPOSTI

DI ATTUAZIONE

DI VIGILANZA

Degli obblighi  
e degli adempimenti  
di sicurezza

Sull'attuazione degli obblighi e  
degli adempimenti di sicurezza  
(c.d. vigilanza oggettiva)

Sull'osservanza  
da parte dei singoli lavoratori  
(c.d. vigilanza soggettiva)



# LAVORATORE

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.

Precedente normativa

**Lavoratore:** persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro con rapporto di lavoro subordinato anche speciale

- **SONO EQUIPARATI ALAVORATORI:**
- *- i soci lavoratori*
- *- i tirocinanti*
- *- i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile*
- *- i lavoratori socialmente utili*
- *- l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari*
- *- il partecipante ai corsi di formazione professionale con utilizzo di laboratori attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici e vdt*



# OBBLIGHI DEI LAVORATORI



**LAVORATORE**

**=**

**SOGGETTO ATTIVO  
DEL SISTEMA DI PREVENZIONE**



# OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ

D.Lgs 81/08

## OBBLIGHI DEI LAVORATORI

Art.20

Ogni lavoratore deve **prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro**, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

D.Lgs 81/08

## OBBLIGHI DEI LAVORATORI

Art.20

I lavoratori devono in particolare:

- a) 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**;
- b) osservare **le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro**, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;



D.Lgs 81/08

## OBBLIGHI DEI LAVORATORI

Art.20

- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto **le deficienze dei mezzi e dei dispositivi**, nonché qualsiasi eventuale **condizione di pericolo** di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione **i dispositivi di sicurezza** o di segnalazione o di controllo;
- g) 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;
- h) partecipare ai programmi di **formazione** e di **addestramento** organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai **controlli sanitari** previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.



## Obblighi dei Lavoratori

**CONTRIBUIRE**

all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza

**OSSERVARE**

le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di lavoro, Dirigenti e Preposti

**UTILIZZARE**

correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza

**UTILIZZARE**

in modo appropriato i dispositivi di protezione messi loro a disposizione

**SEGNALARE**

al Datore di lavoro, al Dirigente o al Preposto le deficienze dei mezzi di lavoro o dei dispositivi di sicurezza ed eventuali condizioni di pericolo, adoperandosi direttamente in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare e ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente





## Obblighi dei Lavoratori

**ASTENERSI**

**Dal rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo**

**ASTENERSI**

**Dal 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**

**SOTTOPORSI**

**ai controlli sanitari previsti dalla normativa o comunque disposti dal Medico Competente**





## Diritti dei Lavoratori

**RICEVERE**

una adeguata informazione sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro secondo quanto previsto all'art. 36 del Testo Unico

**RICEVERE**

una sufficiente ed adeguata formazione in materia di sicurezza e di salute sul lavoro secondo quanto previsto all'art. 37 del T.U.

**VERE**

a disposizione idonei dispositivi di protezione individuale

**ESSERE  
SOTTOPOSTI**

a visite mediche facendone richiesta al Medico Competente qualora la stessa richiesta sia ritenuta dal Medico Competente correlata ai rischi lavorativi



## **Sanzioni per i lavoratori**

Art. 59

**Violazione dell'art. 20, comma 2,  
lett. b), c) d), e), f), g), h), e i)**



**arresto fino a un mese  
o ammenda da 200 a 600 euro**

**Violazione dell'art. 20 comma 3**



**sanzione amministrativa  
pecuniaria da 50 a 300 euro**



# RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS) – art. 47

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

**Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo**

Nelle aziende con più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, è eletto direttamente dai lavoratori dell'azienda al loro interno.






| RLS                        | NUMERO MINIMO |
|----------------------------|---------------|
| ■ FINO A 200 DIPENDENTI    | 1             |
| ■ DA 201 A 1000 DIPENDENTI | 3             |
| ■ OLTRE 1000 DIPENDENTI    | 6             |

# Attribuzioni del RLS (art. 50)

## Il Rappresentante per la sicurezza :

- a) *accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;*
- b) *è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;*
- c) *è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;*
- d) *è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;*
- e) *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;*
- f) *riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;*
- g) *riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;*



- 
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;*
  - i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;*
  - l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;*
  - m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;*
  
  - n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;*
  - o) 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.*

**DEVE DISPORRE DI TEMPO E MEZZI NECESSARI SENZA PERDITE DI  
RETRIBUZIONE E SENZA SUBIRE PREGIUDIZIO ALCUNO**



# Relazioni: il preposto

| Chi        | Cosa                             | Destinatario    |
|------------|----------------------------------|-----------------|
| DL         | Individua - Sorveglianza - Forma | <u>Preposto</u> |
| Dirigente  | Sorveglianza - Forma             |                 |
| Lavoratore | Segnala                          |                 |
| ASL (odc)  | Sanziona                         |                 |

| Chi             | Cosa                  | Destinatario |
|-----------------|-----------------------|--------------|
| <u>Preposto</u> | Segnala               | DL           |
|                 | Segnala               | Dirigente    |
|                 | Controlla<br>Richiama | Lavoratore   |
|                 | Segnala               | RSPP         |

# Relazioni: il lavoratore

| Chi       | Cosa                            | Destinatario      |
|-----------|---------------------------------|-------------------|
| DL        | Sorveglianza - Forma - richiama | <u>Lavoratore</u> |
| Dirigente | Sorveglianza - richiama         |                   |
| Preposto  | Controlla - richiama            |                   |
| ASL (odc) | Controlla (Sanziona)            |                   |
| RLS       | Rappresenta su SSL              |                   |

| Chi               | Cosa    | Destinatario |
|-------------------|---------|--------------|
| <u>Lavoratore</u> | Segnala | DI           |
|                   | Segnala | Dirigente    |
|                   | Segnala | Preposto     |
|                   | Segnala | RSPP / MC    |

# Relazioni: il RSPP

| Chi       | Cosa    | Destinatario |
|-----------|---------|--------------|
| DL        | Nomina  | <u>RSPP</u>  |
| Dirigente | Segnala |              |
| Preposto  | Segnala |              |
| RLS       | Segnala |              |

| Chi         | Cosa           | Destinatario |
|-------------|----------------|--------------|
| <u>RSPP</u> | Assiste        | DL           |
|             | Si interfaccia | Dirigente    |
|             | Si interfaccia | Preposto     |
|             | Si interfaccia | Lavoratori   |



# Relazioni: il MC

| Chi       | Cosa                 | Destinatario |
|-----------|----------------------|--------------|
| DL        | Nomina               | <u>MC</u>    |
| Dirigente | Segnala              |              |
| Preposto  | Segnala              |              |
| RLS       | Segnala              |              |
| ASL (Odc) | Controlla (sanziona) |              |

| Chi       | Cosa           | Destinatario |
|-----------|----------------|--------------|
| <u>MC</u> | Assiste        | DL           |
|           | Si interfaccia | Dirigente    |
|           | Si interfaccia | Preposto     |
|           | Si interfaccia | Lavoratori   |

# Relazioni: il RLS

| Chi        | Cosa                       | Destinatario |
|------------|----------------------------|--------------|
| DL         | Forma - Consulta - Informa | <u>RLS</u>   |
| Dirigente  | Consulta                   |              |
| Lavoratore | Elegge - Designa - Segnala |              |

| Chi        | Cosa    | Destinatario |
|------------|---------|--------------|
| <u>RLS</u> | Segnala | DL           |
|            | Segnala | Dirigente    |
|            | Segnala | Preposto     |
|            | Segnala | RSPP / MC    |
|            | Segnala | ASL (Odc)    |

# RIUNIONE PERIODICA (art.35)

Obbligatoria per Aziende e unità produttive con più di 15 dipendenti

Il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, **indice almeno 1 volta all'anno** una riunione cui partecipano:

- a) *il datore di lavoro o un suo rappresentante;*
- b) *il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (R.S.P.P.);*
- c) *il medico competente, ove nominato;*
- d) *il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.*



## Argomenti obbligatori

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