

Gennaio
2010

@ Scuola di Prevenzione @ Scuola di Prevenzione

newsletter

626 informa

n. 79

dal D. Lgs 626/94 al D. Lgs 81/08 (Testo Unico)

la news mensile che da anni aggiorna il personale scolastico sulla normativa e sugli adempimenti che, nel campo della sicurezza, interessano il mondo della scuola

numero
straordinario

ATTI SEMINARI AGGIORNAMENTO TESTO UNICO

newsletter predisposta da Giuseppe Esposito – Ufficio Prevenzione e Sicurezza – USP di NAPOLI
collaborazione tecnica di Davide Varini e Renata Amoroso – USR per la Campania - impaginazione grafica di Francesco Mennitto – USP di Napoli
per contatti: e-mail: peppe.esposito.na@istruzione.it - tel. 081 5576296

Così come era stato preannunciato nei vari incontri, con questa **news-letter straordinaria** vengono resi disponibili gli atti dei **Seminari** dal titolo **"Il D. Lgs. 81/2008: problematiche applicative"**, organizzati in ciascuno dei capoluoghi delle 5 province campane dall'**Ufficio Scolastico Regionale per la Campania**.

Poiché il tema della sicurezza sui luoghi di lavoro e della tutela della salute dei lavoratori, malgrado l'emanazione di una serie di norme, continua a rappresentare un argomento alquanto complesso nella sua applicabilità, il Direttore dell'USR per la Campania, **Alberto Bottino**, particolarmente sensibile alla richiesta di quanti negli ambienti scolastici sono giornalmente impegnati a diffondere la cultura della sicurezza, ritenne opportuno organizzare appositi incontri informativi, che, come confermato dalla presenza di tantissimi partecipanti, hanno riscosso un enorme successo grazie anche ai relatori che hanno saputo rendere particolarmente interessanti le discussioni sull'applicazione del D. Lgs. 106/09 (che, com'è noto, ha integrato ed in parte modificato il D. Lgs. 81/08, meglio conosciuto come "Testo Unico" sulla sicurezza nei luoghi di lavoro), svoltesi in un dibattito costruttivo che ha tenuto sempre vivo l'interesse della platea.

Numerose sono state le tematiche trattate: dalle novità introdotte dal decreto legislativo 106/09, all'impegno del Sindacato, ai compiti del RLS, al ruolo dell'Organismo Paritetico, alle funzioni del Medico Competente e dei componenti il SPPR, per finire alle responsabilità dei Datori di lavoro, dei Dirigenti e dei Preposti.

Ancora una volta si ritiene doveroso ringraziare tutti coloro che hanno reso possibile il successo dei suddetti incontri: da **Vincenzo Di Matteo** a **Pietro Esposito**, rispettivamente dirigente dell'USP di Caserta e dell'USP di Benevento e a tutti i dirigenti delle istituzioni scolastiche della Campania per la loro partecipazione.

Un grazie particolare è altrettanto doveroso rivolgerlo a: **Enrico Rocco**, D.S. dell'IPIA "Sannino" di Napoli - Ponticelli, **Pasquale Ambrosio**, D.S. del V° C.D. di Castellammare di Stabia, **Luciano Di Rienzo**, D.S. del Liceo "Imbriani" di Avellino, **Antonio Frusciante**, D.S. del L.S. "Rummo" di Benevento, **Annalaura Giannantonio**, D.S. dell'ITG "Di Palo" di Salerno, per l'impegno profuso, unitamente ai propri collaboratori, per l'ottima riuscita degli incontri e per aver messo a disposizione le sedi nelle quali si è tenuto il Seminario. Si ringraziano, inoltre, l'**Amministrazione comunale di Castellammare di Stabia**, per aver concesso in uso la sala del Palazzetto del Mare e l'**Amministrazione Provinciale di Caserta** per aver messo a disposizione il proprio Auditorium.

E infine doveroso ringraziare tutti coloro che hanno partecipato agli incontri; in molti casi lo hanno fatto provenendo da scuole anche molto distanti dalla sede del seminario e, in qualche caso, sfidando condizioni atmosferiche avverse.

A breve inizierà anche la consegna degli Attestati di partecipazione ai Seminari. Nei prossimi giorni l'Ufficio Prevenzione e Sicurezza dell'USP di Napoli avvertirà telefonicamente le scuole della provincia di Napoli invitandole al ritiro degli attestati per il proprio personale. Per le rimanenti province sarà individuata una sede (scuola o USP) che provvederà ad analoga consegna per le scuole del proprio territorio. Sedi per il ritiro e modalità di consegna saranno meglio specificate nelle prossime news.



Seminario di approfondimento

"Il D. Lgs. 81/2008: problematiche applicative"

I Seminari di approfondimento "Il D. Lgs. 81/2008:problematiche applicative" si sono tenuti nei giorni:

22 ottobre 2009, presso l'IPIA "Sannino" di Napoli

12 novembre 2009, presso la Sala Conferenze del "Palazzetto del Mare" di Castellammare di Stabia

25 novembre 2009, presso il Liceo "Imbriani" di Avellino

26 novembre, presso l'Auditorium dell'Ente "Provincia" di Caserta

4 dicembre, presso il Liceo "Rummo" di Benevento

10 dicembre 2009, presso il Cinema Fatima di Salerno

Nei vari incontri si sono alternati numerosi relatori che hanno trattato varie tematiche.

Le slides e i contributi dei principali interventi sono riportati nelle prossime pagine.

I relatori sono a disposizione per ogni ulteriore contributo.

INDICE

relazione	relatore	pag.
Il nuovo "Testo Unico": cosa cambia per le scuole?	Davide Varini	3
La sicurezza strutturale degli edifici	Bonaventura Trucillo	23
Le funzioni dell'Organismo Paritetico	Luigi Bifulco	33
I diritti del RLS	Giuseppe Donnarumma	37
Il Sindacato a tutela della Formazione	Giovanni Del Prete	59
Il Preposto nella scuola	Mario Corrente	71
La funzione del Medico Competente	Alessandro Sicignano	80
I Compiti del SPPR e del RLS	Giuseppe Esposito	90
Datore di Lavoro, Dirigente e Preposto; quali responsabilità?	Renata Amoroso	124

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Campania
DIREZIONE GENERALE
Ufficio di Coordinamento per la Sicurezza nelle Istituzioni Scolastiche

Seminario di approfondimento **"Il D. Lgs. 81/2008: problematiche applicative"**

**Il nuovo "Testo Unico":
cosa cambia per le scuole?**

dr. Davide Varini
RSPP - Direzione Generale U.S.R. Campania

D. Lgs. 3 Agosto 2009 N. 106

**MODIFICHE ED INTEGRAZIONI APPORTATE AL
D. Lgs. N. 81/2008**

IN VIGORE DAL 20 AGOSTO 2009

Riguardanti anche le Istituzioni scolastiche

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 3 - D. Lgs. 81/2008
Campo di applicazione

c.2. Nei **riguardi (...) degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado**, le disposizioni del D. Lgs. N. 81/2008 sono applicate **tenendo conto delle effettive e particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative (...) individuate entro VENTIQUATTRO MESI** dall'entrata in vigore dello stesso D. Lgs. 81/2008 **con decreti emanati dai Ministri competenti** di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della salute (...).

Quindi, il **Decreto attuativo** per le istituzioni scolastiche dovrà essere emanato dal MIUR **entro il 15 Maggio 2010**.

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 3 - D. Lgs. 81/2008
Campo di applicazione

Decorso inutilmente il termine del 15 Maggio 2010, troveranno applicazione le disposizioni già previste dal D. Lgs. n. 81/2008, ma con le modifiche ed integrazioni apportate dal D. Lgs. 3 Agosto 2009, n. 106.

Fino alla scadenza del **15 Maggio 2010**, sono fatte salve le disposizioni previste dall'art. 1, comma 2, del **D. Lgs. n. 626/1994** (emanazione del regolamento attuativo) .



Link per la slide n. 25 (Regolamento 382/98)

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 6 - D. Lgs. 81/2008
Commissione consultiva permanente

La **Commissione consultiva permanente** per la salute e la sicurezza sul lavoro è tenuta a:

- c. 8, m-bis) **elaborare criteri di qualificazione** della figura del **formatore** per la salute e la sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento.
- c.8, m-ter) **elaborare le procedure standardizzate per la redazione del D.U.V.R.I (art. 26, c. 3), anche previa INDIVIDUAZIONE DI TIPOLOGIE di ATTIVITÀ per le quali L'OBBLIGO IN PAROLA NON OPERI in quanto l'INTERFERENZA delle lavorazioni in tali ambiti risulti IRRILEVANTE;**

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 6 - D. Lgs. 81/2008
Commissione consultiva permanente

- c. 8, m-quater) **elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del Rischio da stress lavoro – correlato**
(art. 28, comma 1).

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 11 - D. Lgs. 81/2008

Attività promozionali

- c. 1, c) finanziamento, da parte del MIUR , previo trasferimento delle necessarie risorse da parte del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, delle attività degli istituti scolastici**
- finalizzate all'inserimento in ogni attività scolastica di specifici percorsi interdisciplinari alle diverse materie scolastiche volte a favorire la conoscenza delle tematiche della salute e della sicurezza nel rispetto delle autonomie scolastiche.**

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 18 - D. Lgs. 81/2008

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

- c.1, 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 dal presente decreto.**
- c.1, o) consegnare tempestivamente al RLS, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del DVR, anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53, c.5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r).**
- Il documento è consultato ESCLUSIVAMENTE in azienda.**

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 18 - D. Lgs. 81/2008
Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

c.1, p) elaborare il DUVRI, anche su supporto informatico (...)

Il documento è consultato esclusivamente in azienda.

c.1, r) comunicare in via telematica all'INAIL (...), nonché per loro tramite, al SINP (v. art. 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 comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni.

L'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'art. 53 del DPR 30 giugno 1965, n. 1124.

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 18 - D. Lgs. 81/2008
Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

c.1, aa) comunicare in via telematica all'INAIL (...), nonché per loro tramite, al SINP (v. art. 8), in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS); in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei RLS già eletti o designati.

(tale obbligo, per le scuole è sospeso in attesa dell'emanazione del decreto attuativo da parte del MIUR).

c.1-bis. L'obbligo di cui alla lettera r) del comma 1, relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, **decorre dalla scadenza del termine di SEI MESI dall'adozione del decreto interministeriale di cui all'art. 8, comma 4 (che istituisce il SINP).**

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 18 - D. Lgs. 81/2008

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

c.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 (Preposti), 20 (Lavoratori), 22 (Progettisti), 23 (Fabbricanti e Fornitori), 24 (Installatori), e 25 (Medico Competente) del presente decreto, 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.

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 25 - D. Lgs. 81/2008

Obblighi del Medico Competente

- c.1, c) istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria.**
Tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordata al momento della nomina del medico competente.
- c.1, e) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima.**
L'originale della cartella sanitaria e di rischio, nel rispetto di quanto disposto dal D. Lgs. 196/2003, è conservato da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto.

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 26 - D. Lgs. 81/2008

Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

c.3. (...). Tale documento (DUVRI) è allegato al contratto di appalto o di opera e va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture.

(...) Nel campo di applicazione del D. Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni, tale documento (DUVRI) è redatto DAL SOGGETTO TITOLARE DEL POTERE DECISIONALE E DI SPESA RELATIVO ALLA GESTIONE DELLO SPECIFICO APPALTO.

c.3-bis. Ferme restando le disposizioni di cui ai commi 1 e 2, l'obbligo di cui al comma 3 NON si applica ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature nonché ai lavori o servizi la cui DURATA NON SIA SUPERIORE AI DUE GIORNI, sempre che essi non comportino rischi derivanti dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI.

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 26 - D. Lgs. 81/2008

Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

c. 3-ter. Nei casi in cui il contratto sia affidato dai soggetti di cui all'art. 3, comma 34, del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163 ... (comma 34. La <<centrale di committenza>> è un'amministrazione aggiudicatrice che:
- acquista forniture o servizi destinati ad amministrazioni aggiudicatrici o altri enti aggiudicatori, o
- aggiudica appalti pubblici o conclude accordi quadro di lavori, forniture o servizi destinati ad amministrazioni aggiudicatrici o altri enti aggiudicatori.)...

o in tutti i casi in cui il datore di lavoro NON COINCIDE CON IL COMMITTENTE, il SOGGETTO che AFFIDA IL CONTRATTO REDIGE IL DUVRI recante una VALUTAZIONE RICOGNITIVA DEI RISCHI STANDARD RELATIVI ALLA TIPOLOGIA DELLA PRESTAZIONE che potrebbero potenzialmente derivare dall'esecuzione del contratto.

Il SOGGETTO presso il quale deve essere ESEGUITO IL CONTRATTO, PRIMA dell'inizio dell'esecuzione, INTEGRA IL DUVRI riferendolo ai RISCHI SPECIFICI DA INTERFERENZA presenti nei luoghi in cui verrà espletato l'appalto.

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 26 - D. Lgs. 81/2008

Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

L'integrazione, **sottoscritta per accettazione dall'esecutore, integra gli atti contrattuali.**

c.5. Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione (...)

devono essere specificatamente indicati a pena nullità ai sensi dell'art. 1418 del Codice Civile,

i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle INTERFERENZE delle lavorazioni.

I costi di cui al precedente capoverso **non sono soggetti a ribasso.**

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 28 - D. Lgs. 81/2008

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

c. 1-bis. La valutazione dello stress lavoro – correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla data di elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.

c.2. Il DVR, redatto a conclusione della valutazione, può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 53 del decreto, su supporto informatico e deve essere munito, anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'art. 53, di DATA CERTA O ATTESTATA dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del RSPP, del RLS o del RLST e del M.C., ove nominato.

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 28 - D.Lgs. 81/2008
OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

(...) La scelta dei **criteri di redazione del documento** è rimessa **al datore di lavoro**, che vi provvede con **criteri di SEMPLICITÀ, BREVIÀ E COMPRESIBILITÀ, IN MODO DA GARANTIRE LA COMPLETEZZA E L'IDONEITÀ QUALE STRUMENTO OPERATIVO DI PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI AZIENDALI E DI PREVENZIONE.**

c.3-bis. In caso di costituzione di **nuova impresa**, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi **elaborando il relativo DVR entro 90 giorni dalla data di inizio della propria attività** (es. **istituzione di nuovi Istituti Comprensivi**).

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 29 - D. Lgs. 81/2008
Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

c.3 – La **valutazione dei rischi** deve essere **immediatamente rielaborata**, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, **in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori**, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o **quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenziano la necessità**.
A seguito di tale rielaborazione, le **misure di prevenzione debbono essere aggiornate**.
Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il DVR deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, **nel termine di TRENTA giorni dalle rispettive causali**.

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 30 - D. Lgs. 81/2008
MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

In merito alla predisposizione di un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (**S.G.S.L.**):

c. 5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro **elabora procedure semplificate (*Linee Guida*) per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza** nelle piccole e medie imprese.

Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 37 - D. Lgs. 81/2008
FORMAZIONE DEI LAVORATORI

c. 7

I **Dirigenti** ed i **Preposti** ricevono, a cura del Datore di lavoro, **un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico** in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza

c. 7-bis.

La formazione di cui al precedente comma (**per i dirigenti e i preposti**) può essere effettuata anche presso gli **Organismi paritetici di cui all'art. 51** o le scuole edili, ove esistenti, o presso **associazioni sindacali dei Datori di lavoro o dei Lavoratori.**

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 43 - D. Lgs. 81/2008
GESTIONE DELLE EMERGENZE – Disposizioni generali

(il Datore di lavoro)

c.1. e-bis. Garantisce la presenza di **mezzi di estinzione idonei alla classe di incendio ed al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro**, tenendo anche conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati.

L'obbligo si applica **anche agli impianti di estinzione fissi, manuali o automatici**, individuati in relazione alla valutazione dei rischi.

c.3. **I Lavoratori (designati quali Addetti Antincendio e Addetti al Primo Soccorso) non possono**, se non per giustificato motivo, **rifiutare la designazione.**

MODIFICHE APPORTATE ALL'ART. 55 - D. Lgs. 81/2008
SANZIONI PER IL DATORE DI LAVORO E IL DIRIGENTE

L'art. 55 è stato completamente riformulato.

Ripercorrendo tutti gli articoli e commi riportati nel nuovo art. 55 si è in grado di risalire alle disposizioni che comportano l'applicazione delle sanzioni qualora le stesse venissero disattese dal Datore di lavoro.

Lievi modifiche sono state apportate agli artt. **56 e 59**
Sanzioni per i Preposti (art. 56) ed i Lavoratori (art. 59).

In particolare, in merito a quanto disposto dall'art. 43
(Gestione delle Emergenze), comma 3:

“I lavoratori designati a svolgere la funzione di **Addetti Antincendio e Addetti al Primo Soccorso non possono**, se non per giustificato motivo, **rifiutare la designazione**”.

In caso di rifiuto “**il lavoratore è punito con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro**”
(Art. 59, c.1).

Decreto Legislativo 626/94

ART. 1

Campo di applicazione

Comma 1. Il presente decreto legislativo prescrive misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, in tutti i settori di attività privati o pubblici.

Comma 2. **Nei riguardi** delle Forze armate e di Polizia e dei servizi di protezione civile, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle università, **degli istituti di istruzione universitaria, degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado**, degli archivi, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato, delle rappresentanze diplomatiche e consolari e dei mezzi di trasporto aerei e marittimi, **le norme del presente decreto sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato e delle attribuzioni loro proprie, individuate con decreto del Ministro competente di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità e della funzione pubblica.**

D.M. 29 settembre 1998 n. 382 - Applicazione del D. Lgs. 626/94

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 1. Campo di applicazione

Art. 2. Servizio di prevenzione e di protezione

Art. 3. Documento relativo alla valutazione dei rischi

Art. 4. Sorveglianza sanitaria

Art. 5. Raccordo con gli enti locali

Art. 6. Attività di informazione e di formazione

Art. 7. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Art. 8. Istituzioni scolastiche ed educative non statali

D.M. 29 settembre 1998 n. 382 - Applicazione del D. Lgs. 626/94

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 1. Campo di applicazione

1. Le disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277, come modificato e integrato dalla legge 23 dicembre 1996, n. 649, e nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato ed integrato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242, si applicano a tutte le istituzioni scolastiche ed educative di ogni ordine e grado, relativamente al personale ed agli utenti delle medesime istituzioni, tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio dalle stesse espletato, come individuate dal presente decreto. I predetti decreti legislativi e successive modifiche e integrazioni sono appresso indicati, rispettivamente, come decreto legislativo n. 277 e decreto legislativo n. 626. Per datori di lavoro nell'ambito delle istituzioni scolastiche ed educative statali si intendono i soggetti individuati come tali nell'ambito scolastico nel decreto del Ministro della pubblica istruzione 21 giugno 1996, n. 292.

D.M. 29 settembre 1998 n. 382 - Applicazione del D. Lgs. 626/94

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 1. Campo di applicazione

comma 2. Sono equiparati ai lavoratori, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 626, gli allievi delle istituzioni scolastiche ed educative nelle quali i programmi e le attività di insegnamento prevedano espressamente la frequenza e l'uso di laboratori appositamente attrezzati, con possibile esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, l'uso di macchine, apparecchi e strumenti di lavoro in genere ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali. L'equiparazione opera nei periodi in cui gli allievi siano effettivamente applicati alle strumentazioni o ai laboratori in questione. I predetti allievi non sono comunque computati, ai sensi del decreto legislativo n. 626, ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dal quale il medesimo decreto fa discendere particolari obblighi. In tali ipotesi le attività svolte nei laboratori o comunque nelle strutture di cui sopra hanno carattere dimostrativo didattico. Tale specificità ed i limiti anche temporali dell'attività svolta vengono evidenziati nel documento dei fattori di rischio e costituiscono il parametro di riferimento per le amministrazioni preposte alla vigilanza in materia.

D.M. 29 settembre 1998 n. 382 - Applicazione del D. Lgs. 626/94

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 1. Campo di applicazione

comma 3. I datori di lavoro, negli ambiti di competenza per quanto concerne le istituzioni scolastiche ed educative statali e secondo quanto previsto dallo specifico accordo di comparto, attivano gli opportuni interventi, promuovono ogni idonea iniziativa di informazione e di formazione e provvedono alla programmazione e organizzazione degli adempimenti previsti in caso di emergenza dagli articoli 12, 13, 14 e 15 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

comma 4. Restano fermi gli obblighi in materia di prevenzione e protezione previsti dalle disposizioni vigenti e, in particolare, gli obblighi di adempimento stabiliti dal decreto del Ministro dell'interno 26 agosto 1992, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - serie generale - n. 218 del 16 settembre 1992, recante norme di prevenzione incendi per l'edilizia scolastica e quelli previsti dal decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277, riguardanti la protezione contro i rischi derivanti da agenti chimici, fisici e biologici ed in particolare dal piombo, dall'amianto e dal rumore.

D.M. 29 settembre 1998 n. 382 - Applicazione del D. Lgs. 626/94

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 2. Servizio di prevenzione e di protezione

comma 1. Il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi nel caso in cui il numero dei dipendenti dell'istituzione scolastica o educativa, con esclusione degli allievi di cui all'articolo 1, comma 2, non superi le 200 unità.

comma 2. Il datore di lavoro può, altresì, designare, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Il datore di lavoro designa, inoltre, gli addetti al SPPR

N.B. Per le scuole è in vigore l'art. 32, commi 8 – 9 – 10 del D. Lgs. 81/2008

D.M. 29 settembre 1998 n. 382 - Applicazione del D. Lgs. 626/94

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 2. Servizio di prevenzione e di protezione

comma 3. Ai fini di cui al comma precedente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione può essere individuato tra le seguenti categorie:

- a) personale interno all'unità scolastica provvisto di idonea capacità (modificato dal d. lgs. 195/03) adeguatamente comprovata da iscrizione ad albi professionali attinenti all'attività da svolgere e **che si dichiari a tal fine disponibile;**
- b) personale interno all'unità scolastica in possesso di attitudini e capacità adeguate (modificato dal d. lgs. 195/03) **che si dichiari a tal fine disponibile;**
- c) personale interno ad una unità scolastica in possesso di specifici requisiti adeguatamente documentati e **che sia disposto ad operare per una pluralità di istituti.**

N.B. Per le scuole è in vigore l'art. 32, commi 8 – 9 – 10 del D. Lgs. 81/2008

D.M. 29 settembre 1998 n. 382 - Applicazione del D. Lgs. 626/94

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 2. Servizio di prevenzione e di protezione

comma 4. Gruppi di istituti possono avvalersi in comune dell'opera di un unico esperto esterno al fine di integrare l'azione di prevenzione e protezione svolta dai dipendenti all'uopo individuati dal datore di lavoro. A tal fine e' stipulata apposita convenzione, prioritariamente, con gli enti locali competenti per la fornitura degli edifici scolastici e dei relativi interventi in materia di sicurezza previa intesa con gli enti medesimi e, in via subordinata, con enti o istituti specializzati in materia di sicurezza sul lavoro, o con altro esperto esterno. Alla stipulazione della predetta convenzione può provvedere anche l'autorità scolastica competente per territorio.

N.B. Per le scuole è in vigore l'art. 32, commi 8 – 9 – 10 del D. Lgs. 81/2008

D.M. 29 settembre 1998 n. 382 - Applicazione del D. Lgs. 626/94

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 3. Documento relativo alla valutazione dei rischi

comma 1. Il datore di lavoro provvede alla redazione del documento relativo alla valutazione dei rischi, avvalendosi della collaborazione del responsabile del servizio di prevenzione e di protezione, ove designato.

comma 2. Nelle scuole statali il datore di lavoro, al fine di redigere il documento di cui al comma 1, può avvalersi della collaborazione degli esperti degli enti locali tenuti alla fornitura degli immobili, nonché degli enti preposti istituzionalmente alla tutela e alla sicurezza dei lavoratori.

D.M. 29 settembre 1998 n. 382 - Applicazione del D. Lgs. 626/94

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 4. Sorveglianza sanitaria

1. Ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, **la sorveglianza sanitaria, a mezzo del medico competente, e' finalizzata a realizzare specifici controlli nelle istituzioni scolastiche ed educative nelle quali la valutazione dei rischi, effettuata dal datore di lavoro, abbia evidenziato concrete situazioni di esposizione a rischi per la salute dei lavoratori tali da rendere obbligatoria la sorveglianza sanitaria.** Accertato tale presupposto, il datore di lavoro procede alla nomina del medico competente, ai fini ed agli effetti di cui all'articolo 17 del decreto legislativo n. 626.
2. Nelle scuole statali l'individuazione del medico competente e' concordata preferibilmente con le aziende sanitarie locali competenti per territorio o con una struttura pubblica ove sia disponibile un medico con i requisiti indicati per la funzione di medico competente, sulla base di apposite convenzioni tipo da definirsi tra le strutture medesime e l'autorità scolastica competente per territorio.

D.M. 29 settembre 1998 n. 382 - Applicazione del D. Lgs. 626/94

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 5. Raccordo con gli enti locali

- comma 1.** Il datore di lavoro, **ogni qualvolta se ne presentino le esigenze,** deve richiedere agli enti locali la realizzazione degli interventi a carico degli enti stessi, ai sensi dell'articolo 4, comma 12, primo periodo, del decreto legislativo n. 626; **con tale richiesta si intende assolto l'obbligo di competenza del datore di lavoro medesimo,** secondo quanto previsto dal secondo periodo dello stesso comma 12.
- comma 2.** Nel caso in cui il datore di lavoro, **sentito l'eventuale responsabile del servizio di prevenzione e di protezione,** ravvisi grave ed immediato pregiudizio alla sicurezza ed alla salute dei lavoratori e degli allievi adotta, sentito lo stesso responsabile, ogni misura idonea a contenere o eliminare lo stato di pregiudizio, informandone contemporaneamente l'ente locale per gli adempimenti di obbligo.
- comma 3.** L'autorità scolastica competente per territorio promuove ogni opportuna iniziativa di raccordo e di coordinamento tra le istituzioni scolastiche ed educative e gli enti locali ai fini dell'attuazione delle norme del presente decreto.



Link per ritorno a slide n. 4

D.M. 29 settembre 1998 n. 382 - Applicazione del D. Lgs. 626/94

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 6. Attività di informazione e di formazione

comma 1. Specifiche iniziative sono assunte dall'amministrazione scolastica in ordine alla formazione e all'aggiornamento in tema di prevenzione e protezione dei soggetti individuati come datori di lavoro, i quali, a loro volta, provvedono all'informazione prevista dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e, nei limiti delle risorse disponibili, promuovono la formazione dei lavoratori prevista dall'articolo 22 del predetto decreto legislativo.

comma 2. Iniziative ed attività di formazione, di informazione e di addestramento del personale dipendente sono altresì effettuate d'intesa con gli enti istituzionalmente preposti alla tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro.

D.M. 29 settembre 1998 n. 382 - Applicazione del D. Lgs. 626/94

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 6. Attività di informazione e di formazione

comma 3. I contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione sono quelli fissati dal decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità in data 16 gennaio 1997, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 27 del 3 febbraio 1997.

comma 4. Criteri, iniziative e risorse in materia di informazione e formazione sono altresì definiti dagli specifici accordi contrattuali.



Link per ritorno a slide n. 4

D.M. 29 settembre 1998 n. 382 - Applicazione del D. Lgs. 626/94

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 7. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

comma 1. L'individuazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui agli articoli 18 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e' disciplinata dagli accordi da stipularsi in sede di contrattazione sindacale, sulla base del contratto collettivo quadro concordato il 7 maggio 1996 tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.) e le organizzazioni sindacali, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana - serie generale - n. 177 del 30 luglio 1996.



Link per ritorno a slide n. 4

D.M. 29 settembre 1998 n. 382 - Applicazione del D. Lgs. 626/94

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 8. Istituzioni scolastiche ed educative non statali

comma 1. Il presente decreto trova applicazione anche nei confronti delle istituzioni scolastiche ed educative legalmente riconosciute, parificate e pareggiate, limitatamente all'articolo 1, articolo 2 comma 1, articolo 3 comma 1, articolo 4 comma 1. Ai predetti fini per datore di lavoro si intende il soggetto gestore di cui al titolo VIII, articoli 345 e 353, del testo unico approvato con decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297. Ove il soggetto gestore sia una persona giuridica, per datore di lavoro si intende il rappresentante legale dell'ente ai sensi del comma 2 dell'articolo 353.



Link per ritorno a slide n. 4

IL Decreto Legislativo 81/2008

**Grazie per l'attenzione
e
BUON PROSEGUIMENTO**



Ufficio di Coordinamento per la Sicurezza nelle Istituzioni Scolastiche

dr. Davide Varini

e-mail: davide.varini.na@istruzione.it

Tel. 081 55 76 359

ISTITUTO TECNICO PER GEOMETRI
"RAFFAELE DI PALO" - SALERNO

**SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO
SUL TEMA DELLA SICUREZZA NELLA SCUOLA**

"IL D.L. 81/2008 – PROBLEMATICHE APPLICATIVE"

**EDILIZIA SCOLASTICA - LA SICUREZZA
STRUTTURALE DEGLI EDIFICI**

prof. ing. Bonaventura Trucillo

docente I.T.G. "Di Palo" – libero professionista

Temi della presentazione

- **Evoluzione delle normative tecniche in ambito strutturale**
- **Rischio sismico in Campania**
- **Fattori di rischio sismico**
- **Interventi sul territorio**
- **Conclusioni: effettivo stato di rischio dei nostri edifici scolastici**

EVOLUZIONE DELLE NORMATIVE TECNICHE IN AMBITO STRUTTURALE

Le prime disposizioni normative di regolamentazione della progettazione e dell'esecuzione delle opere strutturali risalgono agli inizi del XX secolo. E' del Gennaio 1907 la prima norma ufficiale, limitata peraltro a sole prescrizioni sui requisiti dei materiali per la realizzazione di opere in calcestruzzo (armato o meno). Anche il campo di validità della norma era fortemente ristretto, limitato alle sole opere pubbliche.

Il primo testo normativo organico, contenente prescrizioni sui metodi di calcolo progettuali e sulle modalità esecutive di strutture in c.a. risale al Novembre 1939. Esso peraltro riguarda esclusivamente le nuove costruzioni con strutture in c.a., mentre resta senza alcuna regolamentazione normativa tutto il settore delle costruzioni a struttura portante muraria e quello *degli interventi di riparazione o consolidamento delle strutture esistenti*.

3

EVOLUZIONE DELLE NORMATIVE TECNICHE IN AMBITO STRUTTURALE

Un momento importante è rappresentato dall'emanazione della Legge n° 1086 del 1971, che, pur lasciando ancora fuori dal suo campo di validità le strutture murarie e gli interventi sulle costruzioni esistenti, sancisce l'obbligo del deposito presso l'Ufficio del Genio Civile dei progetti strutturali delle nuove costruzioni con ossatura in c.a. o in acciaio. Tale prescrizione si rivelerà nei decenni successivi quanto mai preziosa, perché consentirà di fruire, nell'ambito di interventi su costruzioni esistenti, della documentazione progettuale delle strutture, con evidente notevolissima economia sulle indagini cognitive della morfologia strutturale.

Anzi, si può dire che, almeno per le strutture in c.a., il 1971 rappresenta un vero e proprio spartiacque. Per quelle progettate prima non si dispone quasi mai della documentazione progettuale ed è pertanto difficile e molto costoso raggiungere un accettabile livello di conoscenza della morfologia strutturale. Per quelle progettate dopo tale conoscenza viene raggiunta in modo certamente molto più agevole.

4

EVOLUZIONE DELLE NORMATIVE TECNICHE IN AMBITO STRUTTURALE

Per quanto riguarda il rischio sismico, la prima normativa specifica risale al Novembre 1962 (in Agosto vi era stato un sisma in Irpinia con numerose vittime), che comprende la prima zonizzazione sismica del territorio nazionale secondo due gradi di sismicità. Si tratta peraltro di una Normativa quasi del tutto priva di indicazioni sui metodi di calcolo, limitata a prescrizioni di tipo empirico costruttivo. Al solito, nulla si dice sugli interventi sugli edifici esistenti.

La prima Normativa che invece affronta con approccio analitico le tematiche progettuali è la Legge n° 64 del 1974 e i suoi successivi decreti applicativi, che la stessa Legge prevede vengano emanati con cadenza biennale. Per gli interventi sulle costruzioni esistenti vengono fornite peraltro solo prescrizioni generiche e qualitative, fra le quali una notevole importanza riveste, nel D.M. applicativo del 1982, la suddivisione degli interventi in "adeguamento" e "miglioramento" sismico.

5

EVOLUZIONE DELLE NORMATIVE TECNICHE IN AMBITO STRUTTURALE

Dopo la Legge 1086/71 e la Legge 64/74 la situazione normativa rimane sostanzialmente invariata per tre decenni: i D.M. applicativi si succedono, aggiornando or questo or quell'aspetto specifico delle norme, ma non vi è alcuna variazione sostanziale dei criteri ispiratori fondamentali della norma.

Permane, fra l'altro, un sostanziale vuoto normativo per quanto riguarda gli interventi sugli edifici esistenti. Tale vuoto inizia ad avvertirsi, con il passare degli anni, in misura sempre maggiore. Ci si accorge infatti, progressivamente, che non sono solo le vecchie strutture murarie ad aver bisogno di interventi, ma che anche il cemento armato, di cui in origine non si conosceva la degradabilità, ha bisogno di essere mantenuto e, spesso, consolidato e adeguato all'azione sismica.

6

EVOLUZIONE DELLE NORMATIVE TECNICHE IN AMBITO STRUTTURALE

E' proprio la tragicità del crollo di un edificio scolastico durante il sisma del 2002 abbattutosi su un paesino del Molise, San Giuliano di Puglia, a indurre il Legislatore a una radicale revisione delle norme tecniche in ambito strutturale.

Dapprima con la O.P.C.M. 3274 del 2003, successivamente con il D.M. 14 Settembre 2005 e, da ultimo, con le N.T.C. 2008 (D.M. 14 Gennaio 2008), si è giunti a una ridefinizione integrale della valutazione delle azioni sulle costruzioni (in particolare, quelle sismiche), dei metodi di calcolo, delle valutazioni prestazionali richieste alle strutture. In breve, si è adottato un approccio al problema strutturale fortemente improntato a un maggior rigore e al raggiungimento di livelli di sicurezza certamente maggiori di quelli perseguiti dalle precedenti normative.

7

EVOLUZIONE DELLE NORMATIVE TECNICHE IN AMBITO STRUTTURALE

Novità significative anche per le costruzioni esistenti.

Le norme attuali specificano, per i diversi casi e per i livelli di confidenza perseguiti dal progettista di consolidamento, i protocolli d'indagine, differenziandoli fortemente per i casi di disponibilità o di indisponibilità della progettazione strutturale originaria. Vengono inoltre definiti gli scopi e i livelli di sicurezza minimi che ciascuna tipologia d'intervento (adeguamento, miglioramento, riparazione) persegue, nonché le azioni statiche e sismiche da considerare e i metodi di calcolo da adottare.

In breve, oggi disponiamo di una normativa completa, che consente, ove correttamente applicata, di ottenere livelli di sicurezza ottimali, pur nell'ottica probabilistica di fenomeni eminentemente aleatori quali sono quelli sismici.

8

RISCHIO SISMICO IN CAMPANIA

E' noto come il rischio sismico sia elevato in gran parte del territorio campano. Si citano, in proposito, i seguenti dati:

- **Superficie della Campania: 13.595 km², pari a circa il 4,5 % del territorio nazionale.**
- **Abitanti della Campania al Luglio 2009: 5.817.000, all'incirca pari al 9,7 % della popolazione italiana.**
- **Densità abitativa: 428 ab/km², più che doppia rispetto al dato nazionale (200 ab/km²).**
- **Vittime per sismi con epicentro in Campania dal 1900 a oggi: circa 4.400, pari a oltre il 60% del dato nazionale se si escludono le catastrofi di Messina (1908 – 130.000 vittime) e di Avezzano (1915 - 33.000 vittime).**

9

FATTORI DI RISCHIO SISMICO

Ho ritenuto di suddividere in due tipologie i fattori di rischio sismico per gli edifici in generale e, in particolare, per le scuole:

- **Fattori non eliminabili attraverso l'intervento antropico.**
- **Fattori eliminabili attraverso l'intervento antropico.**

10

FATTORI DI RISCHIO SISMICO

Fattori di rischio non eliminabili

I fattori non eliminabili sono connessi all'aleatorietà del fenomeno sismico, che è molto difficilmente valutabile.

Allo stato attuale delle conoscenze non esistono metodi deterministici di previsione dei terremoti che possano essere di utilità ai fini della protezione civile.

Le attuali conoscenze in ambito geofisico sull'esistenza di zone del pianeta a più elevato rischio (faglie, zone di frizione fra masse continentali in movimento, aree vulcaniche ecc.) consentono solo una valutazione di larga massima del rischio, sia in senso spaziale che temporale.

11

FATTORI DI RISCHIO SISMICO

Le previsioni e le stesse zonizzazioni del territorio sono ardue anche in termini probabilistici.

Si pensi che i primi tentativi di approccio scientifico al problema sismico, attraverso misurazioni geodinamiche ed elaborazione di dati statistici, risalgono alla seconda metà del XIX secolo (il francese Mallet pubblica nel 1854 la prima carta sismica del mondo).

Se si considera che la storia geologica del pianeta Terra risale a oltre 4 miliardi di anni è facile comprendere come le osservazioni effettuate con approccio scientifico negli ultimi 150 anni non possano assolutamente costituire un campione statisticamente rappresentativo da cui trarre delle previsioni probabilisticamente attendibili.

12

FATTORI DI RISCHIO SISMICO

Si consideri infine che l'effetto di un sisma sulle costruzioni dipende da numerosi fattori, fra i quali:

- Intensità dell'evento, in termini di energia liberata nella zona ipocentrale.
- Profondità dell'ipocentro, con conseguente diversificazione, a parità di energia liberata, della vastità dell'area colpita e dell'intensità del sisma in superficie. Vedi confronto fra il terremoto irpino del 1980 ($a_g \approx 0,35$ g) e quello dell'Aquila ($a_g \approx 0,67$ g).
- Frequenza delle onde sismiche, in relazione al tipo di costruzione investito. In generale, a frequenze alte si associa un maggior rischio per edifici tozzi, mentre i terremoti con periodo di oscillazione alto sono in genere più pericolosi per edifici snelli.
- Variazioni locali dell'azione sismica dovute alle caratteristiche geologiche del sito.
- Presenza nell'area colpita di centri abitati più o meno popolosi. Vedi ancora il caso del terremoto dell'Aquila.

13

FATTORI DI RISCHIO SISMICO

Fattori di rischio eliminabili

Appare evidente che, non potendosi evitare o prevedere con utile precisione il verificarsi di un sisma e le sue caratteristiche, l'unico modo per esercitare un'efficace "protezione civile" è quello di rendere sismo-resistente il patrimonio edilizio.

Il concetto sembra ovvio, ma purtroppo, sia a livello di mentalità dei singoli che a livello pubblico, prevale talora un atteggiamento fatalistico nei confronti di ipotetiche, future "calamità naturali". Solo dopo eventi di particolare tragicità, nell'emergenza, ci si accorge che il rischio è reale e, per qualche tempo, riaffiora la consapevolezza della necessità di investire nella sicurezza.

14

INTERVENTI SUL TERRITORIO

Appare fondamentale, ai fini del contenimento del rischio sismico, il superamento di una mentalità "dell'emergenza", che porti a una programmazione organica di medio e lungo termine di interventi di riqualificazione strutturale in chiave antisismica degli edifici esistenti.

E' evidente che l'edilizia scolastica, per la sua particolare destinazione d'uso, merita senz'altro la priorità nella programmazione degli interventi.

Si è visto, all'inizio di questa presentazione, che la normativa in ambito strutturale di cui il nostro Paese si è recentemente dotato rappresenta uno strumento efficace di perseguimento della sicurezza, sia per le nuove costruzioni, sia per gli interventi sugli edifici esistenti. Nei prossimi anni, le nuove generazioni di tecnici, educati già a livello universitario ai nuovi approcci indicati dalle N.T.C. 2008, saranno in grado di operare con efficacia sia a livello progettuale che esecutivo.

15

INTERVENTI SUL TERRITORIO

Il problema, pertanto, non è di tipo tecnico, ma di tipo culturale e, conseguentemente, politico.

E' forse utile citare un'esperienza professionale personale.

Sulla scorta della forte emozione causata dalla tragedia di San Giuliano di Puglia fu stanziata a livello centrale nel Dicembre 2004 una cospicua somma per il monitoraggio sismico di edifici pubblici ritenuti "strategici ai fini della protezione civile" (caserme dei Vigili del Fuoco, Ospedali, edifici comunali ecc.) o "a particolare rischio d'uso" (scuole). I fondi furono distribuiti alle Regioni.

Complessivamente, furono individuati sul territorio campano 100 edifici per i quali eseguire la valutazione di vulnerabilità sismica. Di tali edifici 69 erano scuole.

16

INTERVENTI SUL TERRITORIO

Gli incarichi di gestione della campagna d'indagini e di valutazione della vulnerabilità sismica degli edifici furono affidati, con bando pubblico e previa valutazione dei curriculum da parte di un Comitato tecnico scientifico, a liberi professionisti.

Per quanto a mia conoscenza, solo una parte degli incarichi affidati è andata a tutt'oggi a buon fine e in nessun caso è stata attivata la procedura di affidamento degli ulteriori incarichi progettuali degli interventi di consolidamento, probabilmente a causa della mancata erogazione di ulteriori fondi da parte del Governo centrale.

Se, ottimisticamente, si dovesse provvedere da subito alla riattivazione delle procedure di finanziamento, tenuto conto dei tempi tecnici per l'affidamento degli incarichi di progettazione degli interventi, l'approvazione degli elaborati progettuali, l'affidamento degli incarichi di direzione lavori e collaudo e l'espletamento delle gare d'appalto, l'effettivo inizio dei lavori di consolidamento degli edifici avverrebbe non prima del 2011, cioè oltre 6 anni dopo l'originario stanziamento dei fondi conseguente al riconoscimento dell'esistenza di un effettivo problema di sicurezza da parte del Governo centrale.

17

CONCLUSIONI: EFFETTIVO STATO DI RISCHIO DEI NOSTRI EDIFICI SCOLASTICI

In conclusione, le situazioni di rischio strutturale effettivo dei nostri edifici scolastici possono suddividersi, a mio parere, nelle seguenti tipologie:

- Deficienza morfologica delle strutture portanti, anche in conseguenza di improvvisi interventi di ampliamento o sopraelevazione
- Fatiscenza delle strutture portanti.
- Deterioramento di opere di finitura.

18

CONCLUSIONI: EFFETTIVO STATO DI RISCHIO DEI NOSTRI EDIFICI SCOLASTICI

Per quanto attiene alla prima tipologia, appare evidente che l'attivazione dei monitoraggi e dei conseguenti eventuali interventi non può che scaturire da un piano organico, o anche da provvedimenti estemporanei conseguenti a contingenze particolari, da parte dell'Autorità amministrativa, centrale o locale.

Per quanto attiene invece alla seconda e alla terza tipologia, sarebbe auspicabile la collaborazione attiva, nella fase di segnalazione dei fenomeni di degrado, degli stessi utilizzatori degli edifici scolastici. Il perseguimento reale di tale obiettivo, anche per scuole come la nostra in cui una parte del personale docente è formato da tecnici del settore, comporterebbe la creazione di figure competenti cui demandare il monitoraggio, almeno visivo, dello stato di manutenzione delle strutture e delle finiture dell'edificio e il conseguente compito della segnalazione di situazioni ritenute anomale.

19

Grazie per l'attenzione

20

Le funzioni dell'Organismo Paritetico

intervento a cura di Luigi Bifulco
Componente dell'Organismo Paritetico

Il tema che affrontiamo oggi è di particolare rilevanza e significato. E questa iniziativa di riflessione giunge quanto mai opportuna, soprattutto in una fase come quella attuale nella quale cominciano ad avvertirsi sia pur timidi segnali di un impegno a vasto raggio sulle problematiche legate alla sicurezza.

E' di qualche giorno fa l'annuncio da parte della Regione Campania di un investimento di 300 milioni di euro per la qualità e la sicurezza degli edifici. E' un fatto importante, che può rappresentare una inversione di tendenza vera. Il problema è verificare fino a che punto potrà trovare concretizzazione, senza rischiare di perdersi, come tanti altri progetti in precedenza, nei meandri della burocrazia regionale senza vedere mai la luce.

Ma apprezziamo lo sforzo perché sappiamo che i ritardi che registriamo in questo campo sono ormai atavici. A tutti i livelli, per diversi anni, c'è stata una sottovalutazione del fenomeno che ha prodotto vere e proprie emergenze relativamente all'applicazione delle norme in materia

di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro e sulla salute dei lavoratori.

Con l'approvazione del Testo Unico del 2008, e le innovazioni introdotte di recente dal decreto legislativo 106, esistono finalmente le condizioni per intervenire in modo deciso sul campo, avendo una cornice normativa ben precisa.

A questo obiettivo ha intensamente lavorato l'Organismo Paritetico fin dalla sua costituzione, avvenuta nel novembre 2002.

Le iniziative tese a favorire la diffusione della cultura della sicurezza in tutte le scuole della Campania con progetti di tipo formativo e informativo, l'attività di supporto e consulenza a favore della dirigenza scolastica, dei lavoratori e delle parti sociali, e le sinergie realizzate con le università, gli enti locali, l'Inail, le Asl del territorio, l'Ispesl e i vigili del fuoco, rappresentano alcune delle attività su cui l'Organismo Paritetico ha svolto il suo ruolo, con l'obiettivo centrale di incardinare i Sistemi di Gestione per la Sicurezza negli ambienti di lavoro della scuola.

Si tratta di compiti non facili, ma che è stato possibile avviare a realizzazione grazie alla collaborazione ed al sostegno delle organizzazioni sindacali, a cominciare da quelle a maggiore rappresentatività nazionale, e degli esperti del Servizio di Prevenzione e Protezione della Direzione Scolastica regionale.

Siamo purtuttavia consapevoli che tutto questo non basta, che bisogna spostare ulteriormente avanti la barra dell'impegno, avendo davanti a noi due fini irrinunciabili:

- da un lato, garantire la sicurezza degli alunni e degli operatori della scuola;*
- dall'altro, educare direttamente gli alunni a comportamenti utili ad assumere la consapevolezza del rischio.*

Non dimentichiamo che gli studenti di oggi sono i lavoratori del domani, e che le tragedie nel mondo del lavoro, soprattutto in alcuni settori, sono sempre più quotidiane.

Preparare perciò le nuove generazioni ad una cultura della sicurezza, educandoli a come comportarsi in modo sicuro per fronteggiare il rischio, deve rappresentare una scelta e non solo un obbligo imposto dalla legge.

In questa direzione, l'Organismo Paritetico è impegnato fin dai prossimi giorni e dai prossimi mesi a costruire percorsi di formazione degli operatori dei Sistemi di Gestione della Sicurezza, e degli stessi dirigenti scolastici, per metterli nelle condizioni ideali di programmare e definire i protocolli informativi e formativi a favore dei lavoratori.

Supporteremo questa iniziativa intensificando ancora di più le relazioni con i diversi soggetti istituzionali che hanno titolo e ruoli nel settore, fornendo assistenza e supporto alle istituzioni scolastiche ed incrementando le progettazioni educative sulla sicurezza per gli alunni.

Anche sull'ultima novità introdotta dalla legge con il comma 3 bis integrativo dell'art. 51 del dlgs 81, stiamo realizzando le opportune riflessioni.

E' nostro intendimento elaborare formule applicative del comma, soprattutto in relazione all'innovativo compito riconosciuto agli Organismi Paritetici di asseverazione dell'adozione e dell'attuazione efficace dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza, al fine di consentire agli organi di controllo di programmare al meglio le proprie attività di vigilanza.

Appare chiaro che c'è ancora tanto da fare, e noi confermiamo la nostra disponibilità ad intensificare gli sforzi. Soprattutto chi come il sottoscritto è espressione nell'Organismo di una organizzazione sindacale importante sa che la sicurezza dei lavoratori e dei luoghi di lavoro è una priorità centrale.

Per essa ci siamo battuti. Per essa continueremo a farlo in tutte le sedi opportune.

IL SINDACATO A TUTELA DELLA FORMAZIONE

I DIRITTI DEL RLS

Ing. Giuseppe Donnarumma
Componente Organismo Paritetico

1

LO SPOSTAMENTO DELL'ASSE DELLE RESPONSABILITA'

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.

2

LA NUOVA FILOSOFIA

- la nuova filosofia introdotta dalle nuove norme sulla sicurezza sul lavoro, ossia la corresponsabilizzazione nella gestione della sicurezza a tutte le figure presenti a livello aziendale con una proiezione delle responsabilità "verso il basso" e una conseguente attenuazione della responsabilità dei datori di lavoro

3

LE CONSEGUENZE

- non può sfuggire a nessuno che la novità apre una seria problematica sulla debolezza degli strumenti d'intervento dei soggetti destinatari della redistribuzione delle responsabilità e specificamente i preposti e i lavoratori, per i quali gli articoli 19 e 20 individuano tutta una serie di obblighi, per l'inottemperanza a ciascuno dei quali è prevista una sanzione;

4

OBBLIGHI DEI PREPOSTI

- la lettera a) dell'art.19 per cui i preposti devono *“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;”* e la lettera f) secondo la quale il preposto deve *“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.*

5

UNO DEGLI OBBLIGHI DEL PREPOSTO:

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

6

OBBLIGHI DEI LAVORATORI

- Per l'art.20 riguardante i lavoratori, il comma 1 recita *“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.**”* e la lettera a) del comma 2 per la quale il lavoratore deve *“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.”*

7

PRINCIPALI NOVITA' IN TEMA DI ORGANISMI PARITETICI

- *“organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;*

8

- **Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, gli organismi in questione sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.**

9

I DIRITTI DEGLI RLS

- **IL RLS DEVE ESSERE OBBLIGATORIAMENTE NOMINATO IN TUTTE LE AZIENDE**

10

- **IL RLS DEVE ESSERE SENTITO DAL DATORE DI LAVORO PRIMA CHE LO STESSO ORGANIZZI DEI CORSI DI FORMAZIONE ALLA SICUREZZA PER I LAVORATORI**
- **IL SUO PARERE DEVE ESSERE VERBALIZZATO.**

11

- **IL RLS DEVE ESSERE SENTITO DAL DATORE DI LAVORO PRIMA CHE LO STESSO NOMINI LE FIGURE IMPEGNATE NELLA SICUREZZA.**
 - **IL PARERE DEL RLS DEVE ESSERE VERBALIZZATO**

12

- **IL RLS PARTECIPA ALLA RIUNIONE PERIODICA INDETTA DAL DATORE DI LAVORO ALMENO UNA VOLTA L'ANNO INSIEME AL RSPP E AL MEDICO COMPETENTE SE NOMINATO**
- **NELLA RIUNIONE SI ESAMINA IL DVR, L'ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI, LA SORVEGLIANZA SANITARIA, L'EFFICACIA DEI DPI, I PROGRAMMI DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE**
- **SI POSSONO INDIVIDUARE CODICI DI COMPORTAMENTO E BUONE PRASSI PER PREVENIRE I RISCHI D'INFORTUNIO E MALATTIE PROFESSIONALI E OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA COMPLESSIVA**
 - **DELLA RIUNIONE VA REDATTO VERBALE**

13

- **IL RLS DEVE RICEVERE TUTTI I DOCUMENTI DI VALUTAZIONE DEI RISCHI ELABORATI DALL'AZIENDA (DVR+DUVRI)**
 - **(I DOCUMENTI DEVONO ESSERE CONSULTATI IN AZIENDA)**

14

- La designazione a RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

1

- *Occorre tener presente che il RLS non è un ispettore interno, ma il nodo, il punto di convergenza di un'attenzione alla sicurezza che dev'essere diffusa tra i lavoratori, ognuno dei quali deve quotidianamente pensare ad essa. E l'O.P. deve essere il garante del rispetto dei diritti del RLS in modo che il RLS non diventi il soggetto*

2

- La designazione a RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

17

- *Occorre tener presente che il RLS non è un ispettore interno, ma il nodo, il punto di convergenza di un'attenzione alla sicurezza che dev'essere diffusa tra i lavoratori, ognuno dei quali deve quotidianamente pensare ad essa. E l'O.P. deve essere il garante del rispetto dei diritti del RLS in modo che il RLS non diventi il soggetto*

18

NE' DI QUESTA VIGNETTA



19

NE' DI QUEST'ALTRA



20

- **GLI ORGANISMI PARITETICI SVOLGONO**
- **O PROMUOVONO ATTIVITA' DI FORMAZIONE**
- **SU RICHIESTA DELLE IMPRESE RILASCIANO UNA ASSEVERAZIONE DELLA ADOZIONE E DELLA EFFICACE ATTUAZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLA SICUREZZA DI CUI ALL'ART. 30 DEL DECRETO, DELLA QUALE GLI ORGANI DI VIGILANZA POSSONO TENER CONTO, OSSIA ESIMENTI DALLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA**

21

ART. 30

MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

SISTEMA AZIENDALE FINALIZZATO A:

RISPETTO DEGLI STANDARD TECNICO-STRUTTURALI

RISPETTO DELLE PROCEDURE DI NATURA ORGANIZZATIVA

ATTIVITA' DI VIGILANZA

VERIFICHE PERIODICHE DELL'APPLICAZIONE E DELL'EFFICACIA DELLE PROCEDURE

SISTEMA DI REGISTRAZIONE DELLE ATTIVITA'

SISTEMA DISCIPLINARE PER SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE PREVISTE DAL MODELLO ORGANIZZATIVO

SISTEMA DI CONTROLLO SULL'ATTUAZIONE DEL MODELLO E SUL MANTENIMENTO NEL TEMPO DELLA IDONEITA' DELLE MISURE ADOTTATE

22

- **Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti**

- [...]

- 12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

23

- Gli organismi paritetici possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

-

24

- **Ai fini di cui al comma 3-bis, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni**
- **paritetiche, tecnicamente competenti;**

25

- **Gli organismi paritetici di cui al comma 1, purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, possono effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi per le finalità di cui al comma 3.**

26

ART.37

FORMAZ. DEI LAV. E LORO RAPPR.

- 1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una **formazione sufficiente ed adeguata** in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:
 - a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.
- *(Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro il datore di lavoro - dirigente)*
-

27

ART.37

FORMAZ. DEI LAV. E LORO RAPPR.

- L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.
- La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

28

ART.37 FORMAZ. DEI LAV. E LORO RAPPR.

- **I dirigenti e i preposti** ricevono, a cura del datore di lavoro, **un'adeguata e specifica formazione** e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:
 - a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
 - b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
 - c) valutazione dei rischi;
 - d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.
- *(Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro il datore di lavoro - dirigente)*

29

ART.37 FORMAZ. DEI LAV. E LORO RAPPR.

- Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una **formazione particolare** in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
- *(Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro il datore di lavoro - dirigente)*

30

ART.37 FORMAZ. DEI LAV. E LORO RAPPR.

- **La formazione di cui al comma 7 può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'articolo 51, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori;**

31

ART.51 ORGANISMI PARITETICI

- **3-bis. Gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276,**

32

ART.37

- **. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.**

-

-

33

Tiriamo le somme

- **Come si vede i D.Lgs. 81/08 e 106/09 hanno introdotto significative modifiche alla formazione dei Dirigenti e degli stessi datori di lavoro e dei preposti**
Inoltre, in tema di salute e sicurezza, la *“formazione”* viene sempre correlata alla *“informazione”* *“istruzione”* ed *“addestramento”*.
Questo complesso costituisce l'attività primaria ed è propedeutica allo svolgimento di ogni tipo di lavoro, comprese le attività di lavoro considerate *“meno pericolose”* e perciò generalmente sottovalutate in termini di analisi e valutazione dei rischi, delle conseguenti misure di prevenzione compresi i comportamenti da adottare o evitare.

34

I DUBBI

- Un interrogativo che occorre porsi è: l'informazione e la formazione dei lavoratori così come concretamente è considerata e posta in essere, anche in conseguenza di tutti i vincoli organizzativi cui è soggetta, è adeguata rispetto alle nuove responsabilità in capo ai lavoratori ?

35

ANCORA DUBBI

- La informazione e formazione non è in alcuni contesti considerata una mera formalità cui adempiere in spazi residuali e quindi, per ciò stesso, resa inefficace nei suoi obiettivi?

36

Le implicazioni di un aggettivo

- Si è consapevoli delle conseguenze della dizione ***“ciascun lavoratore”*** introdotta dal 626/94 e riconfermata dal D.81/08 e riconfermata dal 106/09 rispetto alle disposizioni contenute nei DPR 547/55 e 303/56 che prevedevano l’obbligo di ***“rendere edotti i lavoratori”*** ?

37

- La conseguenza è che *“formazione”* e *“informazione”* previste dalla legge non possono essere considerate solo come una ***“obbligazione di mezzi”***, che obbligherebbe il datore di lavoro semplicemente alla erogazione della *formazione* e della *informazione*, indipendentemente dalla verifica in merito all’assimilazione da parte del lavoratore)

38

- Esse vanno bensì inquadrate come una **“obbligazione di risultato”**, laddove quest’ultimo è rappresentato dalla effettiva assimilazione dei concetti e dei contenuti ad opera dei destinatari della formazione e della *informazione*.

39

IL DUBBIO FINALE

- E il modo d’intendere l’informazione e la formazione solo come obbligazione di mezzi non è un serio ostacolo alla diffusione della cultura della sicurezza la cui necessità a parole tanti propugnano, ma che viene svuotata nei fatti?

40

CONCLUSIONI

- Un tale modo di intendere l'informazione e la formazione dei lavoratori, con il nuovo contesto normativo, potrà porre seri problemi non solo a lavoratori, ma anche ai dirigenti scolastici, ai servizi prevenzione e protezione e al sindacato, che deve affrontare la questione anche in sede di contrattazione per rendere meglio esigibile questo diritto e fare la sua parte nella formazione degli RLS.

41

CONCLUSIONI

- E si pongono problemi anche agli organismi paritetici, laddove esistenti, chiamati in causa al comma 7 dell'art.37, in ordine alla formazione dei preposti, il cui ruolo, in virtù della modifica dell'art.18 indicata all'inizio, rischia di farli diventare l'anello debole della catena

42

Vi ringrazio per l'attenzione

ING. GIUSEPPE DONNARUMMA
giusdonn@tin.it

IL SINDACATO A TUTELA DELLA FORMAZIONE

Seminario di approfondimento.
Il D.Lgs.81/2008: problematiche applicative
Benevento 4 dicembre 2009

Relatore : Giovanni Del Prete
Componente Organismo Paritetico UIL Scuola

1

NOTE INTRODUTTIVE

La scuola statale italiana, si configura come l'istituzione più grande e capillarmente diffusa sul territorio del nostro Paese.

2

Infatti con i suoi **oltre 10 milioni di frequentanti giornalieri, tra personale, studenti e genitori, per 30/36 ore settimanali**, ed in molti casi anche di più considerando le numerose attività pomeridiane extra-curricolari per il miglioramento dell'offerta formativa, **ha superato di gran lunga istituzioni tradizionalmente ramificate nel territorio come caserme della polizia e dei carabinieri, uffici postali, chiese e supermercati.**

3

Aggiungiamo inoltre, che oggi in tutte le scuole, **accanto alle tradizionali attività d'aula, si svolgono anche attività di laboratorio***, non solo, come ovvio, nelle scuole tecniche e professionali, ma anche nelle elementari e medie **che, investono i più svariati campi applicativi come la fotografia, la ceramica, il teatro, la falegnameria, la musica, ecc., utilizzando apparecchiature più o meno complesse.**

4

Attività che necessitano quindi di particolare attenzione per il loro svolgersi “in sicurezza”, non solo dal punto di vista delle strutture, ma anche degli utenti, che debbono sviluppare una vera e propria “cultura della sicurezza”, adeguata alle metodologie ed alla legislazione dei nostri tempi.

5

NOTA BENE :*

L'art.2 (definizioni) del D.Lgs. 81/2008, equipara al lavoratore l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazione o ai laboratori in questione.

6

- In questi termini, **la sicurezza nella scuola deve diventare elemento di consapevolezza non solo per il personale, ma anche per i giovani che frequentano le nostre scuole, in quanto soggetti che entreranno in futuro nel mondo del lavoro.**

7

LA LEGISLAZIONE

L'obiettivo di **migliorare la “cultura della sicurezza”**, oggi appare a tutti, Organizzazioni sindacali, politiche, istituzionali, produttive, **la strategia migliore; il detto “meglio prevenire che curare”** ha un ruolo centrale in questa problematica: **formazione, ricerca e conoscenza** rimangono i tre aspetti centrali per una efficace azione preventiva della sicurezza nei luoghi di lavoro.

8

LA LEGISLAZIONE

In questo quadro si articola uno degli aspetti fondamentali del D.Lgs.81/2008 “Testo Unico” sulla sicurezza :

La formazione come strumento essenziale di prevenzione e tutela per tutti i lavoratori.

9

LA LEGISLAZIONE

Il tema della formazione, ma anche dell’informazione e dell’addestramento, è trattato ampiamente dal D.Lgs. 81/2008 al

Titolo I

Capo III

Sez. I : MISURE DI TUTELA E OBBLIGHI.

Sez.IV : FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO.

10

Art.15 :Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- a)
.....
- n) l’informazione e **formazione adeguate** per i lavoratori.
- o) l’informazione e **formazione adeguate** per i dirigenti e preposti.
- p) l’informazione e **formazione adeguate** per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (**RLS**).
- q) L’istruzioni adeguate ai lavoratori

11

COMMENTO

- Quest’articolo, fondamentale per la classificazione che fa delle misure di tutela, introduce, rispetto all’art.3 del D.Lgs. 626, una importante integrazione quale quella indicata alla lettera o) e cioè “**informazione e formazione adeguata per i dirigenti ed i preposti**”.

12

Art.18 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, ed i dirigenti,..... devono :
 - a)
 - 1) **Adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli art. 36 e 37;**

13

Commento

- Il legislatore ha precisato all'art.2 del D.Lgs. 81/2008 cosa si intende per **Formazione, Informazione e Addestramento**, dando le seguenti definizioni :
 - aa) <<formazione>>: **processo educativo** attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;

14

Commento: Art. 2

- bb) <<informazione>> : complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;
- cc) <<addestramento>> : complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;

15

Art. 36 Informazione ai lavoratori

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
 - a) Sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
 - b) Sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;

16

Art. 36 Informazione ai lavoratori

- c) Sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli art. 45 (primo soccorso) e 46 (prevenzione incendi);
- d) Sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente;

SANZIONE : Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1200 a 5200 €

17

Art. 36 Informazione ai lavoratori

- 2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una **adeguata informazione** :
 - a) Sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;

18

Art. 36 Informazione ai lavoratori

- b) Sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- c) Sulle misure e le attività di protezione e prevenzione da adottare.

SANZIONE : Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1200 a 5200 €

19

Art. 36 Informazione ai lavoratori

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

20

Commento all'art.36

- Quest'articolo, alle previgenti disposizioni del D.Lgs. 626, aggiunge un'importante novità di cui al comma 4

21

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

1. Il datore di lavoro **assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata** in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:
 - a) **Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;**

22

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

- b) **Rischi riferiti alle mansioni ed ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.**

SANZIONE :Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1200 a 5200€

23

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

2. **La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definite mediante accordo in sede di Conferenza permanente** per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente D.lgs.

24

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che **ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I.** Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'accordo di cui al comma 2.

25

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

4. La formazione, e ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire **in occasione:**
 - a) **Della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione** qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

26

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

- b) **Del trasferimento o cambiamento di mansioni;**
- c) **Della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.**

27

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

5. L'**addestramento** viene effettuato da persona esperta e sui luoghi di lavoro.
6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere **periodicamente ripetuta** in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

28

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

7. I Dirigenti ed i Preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;

29

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- c) valutazione dei rischi;
- d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

SANZIONE :Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1200 a 5200€

30

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

7-bis. La formazione di cui al punto 7 può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'art.51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.

31

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

9. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico

32

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998 [*Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro*], pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo dell'articolo 13 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

33

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

- (*) *Nota che questo articolo al comma 3 prevede futuri decreti, che rimoduleranno la formazione e probabilmente introdurranno l'aggiornamento periodico anche per gli addetti alla prevenzione incendi e non solo per il primo soccorso.*

SANZIONE : Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1200 a 5200 €

34

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. **SANZIONE** :

35

Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1200 a 5200 €

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

11. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

36

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;

37

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;

38

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

39

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

La durata minima dei corsi é di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

40

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

41

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

42

Art.37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

13. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

43

Art.37 – Commento e conclusioni

- Quest'articolo risponde all'esigenza di potenziare, rispetto all'articolo 22 del D.Lgs.626 la formazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze, sul presupposto che la medesima costituisca, se correttamente pianificata e realizzata, misura di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

44

Art.37 – Commento e conclusioni

- Tra le novità, si segnale il riferimento all'addestramento, da effettuarsi a cura di persona esperta e sul luogo di lavoro (comma5); alla formazione dei preposti (comma 7), a quella dei lavoratori di cui all'articolo 21 comma1, ed a quella dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (comma10)

45

Conclusioni

- Il D L.vo 81/2008, introduce un sistema di prevenzione e sicurezza in tutti i luoghi di lavori che si basa sulla partecipazione attiva e sulla collaborazione di una pluralità di soggetti interessati alla realizzazione di un ambiente di lavoro tale da garantire la tutela e la sicurezza dei lavoratori, degli studenti e conseguentemente un ambiente formativo migliore.

46

Conclusioni

Ciò che ha caratterizzato in questi anni l'evoluzione della valutazione dei rischi è che dopo aver considerato i rischi derivanti da strutture, macchine, impianti ed ambienti di lavoro, si è rivolta l'attenzione ai rischi legati all'operatività (mansione) e alla gestione del lavoro, confermando così **l'uomo come artefice principale della propria sicurezza.**

47

FINE PRESENTAZIONE
FINE PRESENTAZIONE

GRAZIE PER L'ATTENZIONE
GRAZIE PER L'ATTENZIONE

48

Seminario di approfondimento D.lgs 81-2008

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Campania
DIREZIONE GENERALE
Organismo Paritetico Regionale ex art. 51 D. lgs. 81/2008

Il Preposto nella scuola

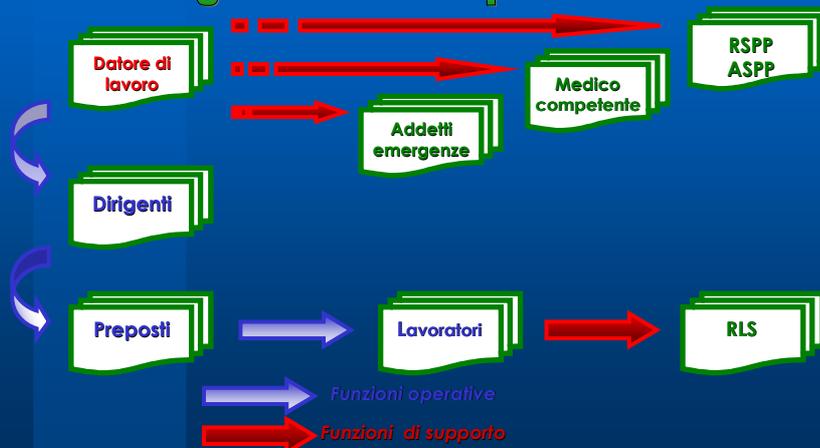
M.d.L. M.R. Corrente
mr.cor@libero.it



Seminario di approfondimento D.lgs 81-2008

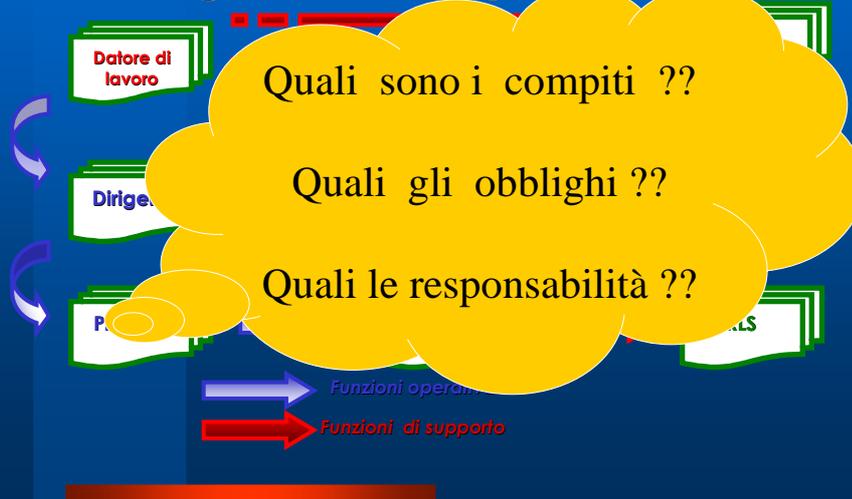
D.Lgs. 626/94 e 81/08

Organizzazione per la sicurezza



D.Lgs. 626/94 e 81/08

Organizzazione per la sicurezza



3

Schema organizzativo dei compiti



Datore di lavoro
(imprenditore ed organizzatore)

Dirigente
(organizza il lavoro di altre persone)

Preposto
(vigila e sorveglia la corretta esecuzione dei lavori in sicurezza)

Lavoratore
(esegue correttamente)

4

DPR 547/55

ART. 4

1. I datori di lavoro, i dirigenti ed i preposti che esercitano, dirigono o sovrintendono alle attività indicate all'art. 1, devono, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze:

- a) attuare le misure di sicurezza previste dal presente decreto;
- b) rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti e portare a loro conoscenza le norme essenziali di prevenzione mediante affissione, negli ambienti di lavoro, di estratti delle presenti norme o, nei casi in cui non sia possibile l'affissione, con altri mezzi;
- c) disporre ed esigere che i singoli lavoratori osservino le norme di sicurezza ed usino i mezzi di protezione messi a loro disposizione.

5

DPR 626/94

ART. 2

Definizioni

Non troviamo indicazioni specifiche

ART. 4

Obblighi del datore di lavoro del dirigente e del preposto

Nessuna separazione chiara degli obblighi (vedasi sanzioni)

Art. 90

Contravvenzioni commesse dai preposti

Violazione art 4 comma 5 (anche al DL e dirigente)

6

Sentenze

Cassazione n. 11216 del 13 marzo 2009
Cassazione n. 14192 del 2006
Cassazione n. 11351 del 31 marzo 2006
Corte di Appello di Milano il 23 ottobre 1998
Corte di Cassazione Penale, 6 luglio 1988 n° 7999
Cass. 26 giugno 1996, 33, 2387
Cassazione pen. n. 760/91
Cass. Pen. sez. IV, con sentenza del 25/1/1982 n. 745
Cassazione sez. IV, n. 927 del 29.12.82

Definizioni

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, **lett. e)** del D.Lgs. 81/08

«preposto»

è la “*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”*”



Obblighi del preposto

Per la prima volta con il nuovo Dlgs viene esplicitato, in maniera puntuale ed in un apposito articolo di legge (art. 19), quelli che sono gli obblighi che per legge gravano sul preposto.

- 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;

9



Obblighi del preposto

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

10



Obblighi del preposto

- b) 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;
- c) 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;
- d) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.

11

Formazione – art. 37

I preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

I contenuti della formazione comprendono:

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- c) valutazione dei rischi;
- d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

12

Sanzioni per il preposto art. 56

Con riferimento a tutte le disposizioni del presente decreto, i preposti, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze, sono puniti:

- a) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere a), c), e) ed f);*
- b) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 800 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere b), d) e g).*

13

Come nominare il preposto ??

È opinione diffusa che il preposto non sia destinatario di una delega con la quale in genere vengono trasferiti degli obblighi .

Il preposto è il destinatario di un incarico, così come emerge dalla lettura della definizione che dà dello stesso il DLgs. 81-2008 al punto e) dell'art. 2

Il preposto è infatti già destinatario ope legis di alcuni obblighi che gli vengono dall'articolo 19 del Dlgs 81-08

14

Il Preposto nella scuola

*Circolare della Direzione Scolastica Regionale
11249/U del 21-7-09 per il monitoraggio relativo
ai finanziamenti per la sicurezza.*

*Nella scuola tali figure possono essere individuate
(nell'attesa di ulteriori indicazioni attuative) nei:*

Il Preposto nella scuola – chi sono?

*docenti di laboratorio e palestre durante le attività e le
esperienze tecnico/pratiche, fase in cui gli allievi sono
equiparati ai lavoratori*

responsabili dei plessi

direttori dei servizi generali e amministrativi

*quanti altri lavoratori il dirigente scolastico abbia
provveduto ad assegnare alla funzione, con incarico
specifico*

Esercizio di fatto di poteri direttivi

Ai sensi dell'art. 299 del D.lgs. 81/2008

“le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lettere b) d) 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”

Grazie per l'attenzione

ALLA LUCE DEL D.LGS.81/08

(testo coordinato con le modifiche introdotte dal D. Lgs. 106/2009)

Medico Competente: quando nominarlo?

Dr. Alessandro Sicignano
Medico competente

e-mail: sandrosicignano@libero.it

TITOLI E REQUISITI del Medico Competente

Art.38 del D.Lgs.81/08

specializzazione in **medicina del lavoro** o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica

docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro

autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277

specializzazione in **igiene e medicina preventiva** o in **medicina legale**

Medici competenti



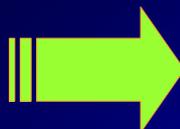
educazione continua in medicina

Medici specialisti in igiene e medicina legale



percorsi formativi universitari

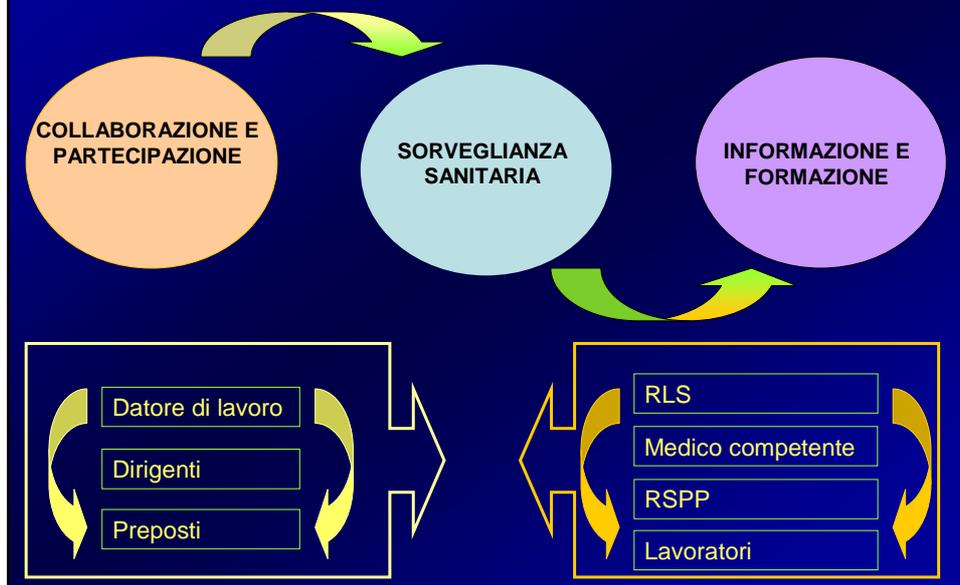
Autocertificazione dei propri titoli presso il Ministero della Salute



elenco dei medici competenti

AMBITI OPERATIVI

Art.38 del D.Lgs.81/08



SORVEGLIANZA SANITARIA

Art.2 comma 1 lettera m del D. Lgs. 81/08

insieme degli atti medici

finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori,

in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

Visite mediche specialistiche in medicina del lavoro
Questionari clinici
Esami strumentali
Indagini di laboratorio
Indagini diagnostiche
Consulenze specialistiche

Compatibilità tra condizioni di salute e compiti lavorativi

Effetti precoci sulla salute correlati all'esposizione professionale

Verifica delle misure di prevenzione dei rischi

SORVEGLIANZA SANITARIA

Art.41 comma 2 del D. Lgs. 81/08

La sorveglianza sanitaria include :

Accertamenti medici preventivi

Accertamenti medici periodici

Accertamenti medici su richiesta del lavoratore

Accertamenti medici alla cessazione del rapporto di lavoro

Accertamenti medici in occasione del cambio di mansione

Accertamenti medici al rientro dal lavoro su richiesta del lavoratore dopo prolungato periodo di assenza dovuto a malattia comune, malattia professionale, infortunio sul lavoro o grave incidente

IL GIUDIZIO DI IDONEITÀ

Art.41 comma 6 del D. Lgs. 81/08

La sorveglianza sanitaria include :

Idoneità

Idoneità parziale, temporanea o permanente



con prescrizioni



con limitazioni

Inidoneità, temporanea o permanente

Avverso il giudizio del medico competente è ammesso **ricorso**, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente (art. 41, comma 9).

il medico competente informa **per iscritto** il datore di lavoro e il lavoratore (art.41, comma 8)

I SOGGETTI DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA

Art. 2, comma 1, lettera a) del D.Lgs.81/08

tutti i lavoratori esposti a rischio

**MA QUALI SONO I
PRINCIPALI RISCHI
PRESENTI NELLE SCUOLE E
CHE POTREBBERO
DETERMINARE L'OBBLIGO DI
SORVEGLIANZA SANITARIA ?**

I principali rischi presenti nelle scuole e che potrebbero determinare l'obbligo di sorveglianza sanitaria sono:

RISCHI DA UTILIZZO DI VDT

RISCHI CHIMICI

RISCHI BIOLOGICI

RISCHI DA MOVIMENTAZIONE DEI CARICHI

RISCHI DA RUMORE

COSA DETERMINA L'OBBLIGO DI SORVEGLIANZA SANITARIA?

Per ciascun rischio valutato, l'obbligo scatta al superamento di determinati limiti previsti dal dettato legislativo.

Ad esempio:

- per i VDT, il superamento delle 20 ore settimanali in modo abituale e continuativo;
- per il rumore, il superamento del valore superiore d'azione 85 dB(A) per un determinato tempo;
- per il rischio chimico e biologico quando i valori riscontrati risultano non bassi per la sicurezza e non irrilevanti per la salute dei lavoratori

In quali altri casi sussiste
l'obbligo di nomina del MC nella
scuola?

Il D. Lgs. n. 81/2008, nonostante le
modifiche apportate dal D. Lgs. 106/2009,

**NON HA DEL TUTTO CHIARITO
QUANDO SCATTA L'OBBLIGO DI
NOMINA DEL MEDICO COMPETENTE**

INFATTI, L'ART. 18
(OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO)

PREVEDE LA NOMINA DEL MC

per l'effettuazione della sorveglianza
sanitaria nei casi previsti
dal Decreto 81/2008

MA LO STESSO ARTICOLO 18
AL COMMA 1 LETT. G

**"richiede al Medico competente
l'osservanza degli obblighi previsti a
suo carico nel decreto 81"**

e quindi, di conseguenza
l'osservanza anche di

**tutti gli altri obblighi indicati
nell'art. 25**

oltre a quello della
sorveglianza sanitaria.

Da una attenta lettura dell'art. 25
del TU si osserva che
la sorveglianza sanitaria
**è quindi solo uno degli obblighi di
questa figura professionale**

(lettera b)

potendosene individuare altri che con
la sorveglianza sanitaria stessa
non hanno nulla a che fare.

Altri obblighi, infatti, previsti dall'art. 25 a
carico del Medico competente sono:

**LA PREDISPOSIZIONE
DELL'ATTUAZIONE DELLE MISURE
PER LA TUTELA DELLA SALUTE E
DELLA INTEGRITÀ PSICO-FISICA
DEI LAVORATORI**

prevenzione delle malattie professionali, dei
rischi psicosociali e delle principali
malattie correlate allo stress

(sindrome ansioso-depressiva, malattie ipertensive,
cardiopatie, patologie gastro-enteriche)

L'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

Specifica per il personale scolastico
(docente e ATA)

Volta alla tutela della prevenzione della salute dei lavoratori e degli studenti all'interno del luogo di lavoro "scuola" ad. esempio prevenzione del rischio chimico e biologico (principali malattie infettive a trasmissione aerea, oro-fecale ed ematica, ecc.)

L'ORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO DI PRIMO SOCCORSO

Ai sensi del DM n. 388/03

tenuta cassetta pronto soccorso;
formazione addetti primo soccorso;
stesura del piano di soccorso di una scuola;
riconoscimento delle urgenze e delle emergenze;
principali manovre in attesa dei soccorsi esterni (posizioni di sicurezza, massaggio cardiaco, ecc).

LA VISITA AGLI AMBIENTI DI LAVORO

**finalizzata alla ricerca
delle situazioni di rischio
per la salute dei lavoratori
e degli studenti
da inserire nel DVR**

CONCLUSIONI

**LA LETTURA COMBINATA DEI VARI
ARTICOLI DEL TESTO UNICO SULLA
SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO,
pur non dissipando del tutto i dubbi,
consente di affermare che la volontà del
Legislatore è quella di rendere
la figura del Medico Competente,
al di là dei casi strettamente previsti dal
decreto 81/2008
(sorveglianza sanitaria)
un collaboratore insostituibile del
Dirigente scolastico e del RSPP
nella stesura del DVR**

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Dr. Alessandro Sicignano

e-mail: sandrosicignano@libero.it

Seminario di approfondimento

i Compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione dai Rischi e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Giuseppe Esposito

Responsabile Ufficio Prevenzione e Sicurezza

Ufficio Scolastico Provinciale di Napoli

1

estratto intervento

GIUSEPPE ESPOSITO

RSPP USP Napoli

Tel. Ufficio 081 55 76 296

e-mail: peppe.esposito.na@istruzione.it

D. Lgs. n. 81/2008

TITOLO I - PRINCIPI COMUNI

CAPO III - GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

SEZIONE III

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Quali modifiche sono state introdotte dal

D. Lgs. n. 106/09?

2

La relazione assegnatami riguarda i compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione dai Rischi (SPPR) e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Non è un caso che queste due “figure” siano state riunite in un unico argomento, pur essendo tra loro completamente diverse, sia in quanto a “provenienza”, sia in quanto a competenze e conoscenze specifiche.

Prima di addentrarci nel tema oggetto della relazione riassumiamo brevemente competenze e requisiti che devono possedere, prima per i soggetti che fanno parte del SPP e poi per i lavoratori designati quali RLS.

Il decreto 81/2008, il cosiddetto Testo Unico sulla Sicurezza (TU), riproponeva in gran parte quanto previsto dall’art. 8 del D. Lgs 626/94, articolo che come è noto a sua volta era stato riveduto e integrato, con l’art. 8bis, dal D. Lgs. 195/2003 (che introdusse i requisiti professionali che devono essere posseduti dai componenti del SPP, poi meglio specificati con il successivo Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006).

(art. 31-35)

brevemente le modifiche apportate da D. Lgs. n 106/09

**NUOVI TITOLI DI STUDIO CHE ESONERANO DALLA
FREQUENZA DEI CORSI DI FORMAZIONE PREVISTI
DALL'ACCORDO STATO-REGIONI DEL 26 GENNAIO 2006**

ad esempio la laurea magistrale “LM26 “ – (ingegneria della
sicurezza)

**NUOVE LAUREE CHE SARANNO SUCCESSIVAMENTE
INDICATE CON DECRETO DEL MIUR, SU PARERE
CONFORME DEL “CONSIGLIO UNIVERSITARIO NAZIONALE”;**

3

Gran parte di questo impianto normativo è stato dunque riproposto agli articoli 31 (Servizio di Prevenzione e Protezione) e 32 (Capacità e requisiti professionali degli Addetti e dei Responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione interni ed esterni) del TU sulla Sicurezza, con alcune modifiche introdotte dal D. Lgs. 106/2009, quali, ad esempio:

Nuovi titoli di studio che esonerano dalla frequenza dei corsi di formazione (ma non dagli aggiornamenti periodici) previsti dall'accordo Stato-regioni del 26 gennaio 2006, ad esempio la laurea magistrale “LM26 “ – (ingegneria della sicurezza)

Nuove lauree che saranno successivamente indicate con decreto del MIUR, su parere conforme del “Consiglio Universitario Nazionale”;

(art. 31-35)

brevemente le modifiche apportate da D. Lgs. n 106/09

Una via di fuga all'impossibilità di REGISTRARE SUL LIBRETTO FORMATIVO del cittadino l'avvenuta formazione quando quest'ultimo "NON È CONCRETAMENTE DISPONIBILE IN QUANTO NON ANCORA ATTIVATO NEL RISPETTO DELLE VIGENTI DISPOSIZIONI."

4

Altra novità introdotta dal D. Lgs 106/09 è quella prevista al punto 7 dell'art. 32, che consente di non trascrivere, laddove ci si trovi nella impossibilità di registrare sul libretto formativo del cittadino le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione previste dall'art. 32 nei confronti dei componenti del servizio interno, se il libretto formativo del cittadino non è stato ancora attivato dall'Ente Locale Regione del proprio territorio.

Per quel che riguarda l'obbligo di istituire il Servizio di Prevenzione e Protezione

resta inalterato (art. 31) l'obbligo per il Datore di lavoro di organizzare il servizio di prevenzione e protezione all'interno della azienda (...)

(l'art. 34 prevede la possibilità, in alcuni casi, di svolgimento diretto, da parte del Datore di lavoro, dei compiti del SPP)

5

Il D.Lgs. 106/09 nulla ha modificato riguardo l'obbligo di istituire il SPP che anzi, per le Istituzioni scolastiche, era stato ben definito con il D. Lgs. 81/2008 (cd. TU), che aveva correttamente recuperato anche le indicazioni presenti nel precedente Regolamento attuativo (DM 382/98 e successiva circolare 119 del 1999).

Resta dunque inalterato (art. 31) l'obbligo per il Datore di lavoro di organizzare il Servizio di Prevenzione e Protezione all'interno della azienda.

L'art. 34 prevede ancora la possibilità (in alcuni casi) di svolgimento diretto, da parte del Datore di lavoro, dei compiti del SPP (oltre a quelli propri degli addetti alle squadre di emergenza); questa opportunità, per le scuole, è collegata a quanto disposto dall'Allegato II (che prevede i casi in cui è consentito lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dei rischi - articolo 34).

Per le Istituzioni scolastiche ciò è ancora possibile quando i lavoratori presenti non superano le 200 unità.

È sempre però preferibile che i Dirigenti scolastici evitino di attivare questa possibilità, che si tradurrebbe in ulteriori difficili e impegnativi adempimenti, e scelgano invece di farsi aiutare da validi collaboratori con la creazione del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, in grado di supportare il Dirigente scolastico nella ricerca e soluzione delle problematiche presenti all'interno della scuola.

L'art. 32 al comma 8 indica i criteri per individuare il RSPP nella scuola

Negli istituti di istruzione (...) il datore di lavoro che NON OPTA PER LO SVOLGIMENTO DIRETTO DEI COMPITI PROPRI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DEI RISCHI designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione individuandolo tra:

- a) il personale interno all'unità scolastica in possesso dei requisiti (...) che si dichiara a tal fine disponibile;
- b) il personale interno ad una unità scolastica in possesso dei requisiti (...) che si dichiara disponibile ad operare in una pluralità di istituti.

6

L'articolo 32, al comma 8, indica i criteri per individuare i componenti del SPP, distinguendo tra responsabile del SPP e Addetti al SPP.

Nelle Istituzioni scolastiche il primo elemento che contraddistingue le due figure è che il RSPP può essere interno o esterno.

Il comma 8 dell'art. 32 specifica infatti che, negli Istituti di istruzione, il Datore di lavoro che non opta per lo svolgimento diretto dei compiti propri del Servizio di Prevenzione e Protezione dai Rischi designa il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione individuandolo tra:

- il personale interno all'unità scolastica in possesso dei requisiti previsti dalla norma che si dichiara a tal fine disponibile;
- il personale interno ad una unità scolastica in possesso dei requisiti previsti dalla norma che si dichiara disponibile ad operare in una pluralità di istituti.

RSPP esterno?

Solo quando non è possibile individuare personale interno ci si può rivolgere a un **esperto esterno(..)**

Se il datore di lavoro si avvale di un esperto esterno per ricoprire l'incarico di RSPP **deve comunque organizzare un servizio di prevenzione e protezione con un adeguato numero di addetti**

7

Solo quando tale ricerca risulta vana gruppi di istituti possono avvalersi in maniera comune dell'opera di un unico esperto esterno, tramite stipula di apposita convenzione, in via prioritaria con gli enti locali proprietari degli edifici scolastici e, in via subordinata, con enti o istituti specializzati in materia di salute e sicurezza sul lavoro o con altro esperto esterno libero professionista.

Anche quando il Datore di lavoro si avvale di un esperto esterno per ricoprire l'incarico di responsabile del servizio deve comunque organizzare un servizio di prevenzione e protezione interno con un adeguato numero di addetti.

Le capacità ed i requisiti professionali dei Responsabili e degli Addetti ai Servizi di Prevenzione e Protezione devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

È chiaro quindi che quando all'interno dell'Istituzione scolastica abbiamo professionalità in grado di poter svolgere le funzioni di ASPP e RSPP tale soluzione consente di aver professionisti non solo "adeguati alla natura de rischi" ma anche in grado di conoscere e valutare "specificità" proprie del luogo di lavoro scuola.

Un esempio banale, di facile comprensione, può essere questo: la descrizione della procedura di soccorso in una scuola.

In un luogo di lavoro classico la procedura di soccorso sarà in genere regolata dai classici concetti (chiamata al 118, primo intervento, ecc.) .

I requisiti per RSPP e ASPP

(art. 32)

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

8

Nella scuola occorrerà tener presente una serie di fattori (ne citiamo alcuni, solo per ricordarci: ad esempio, in caso di infortunio di un minore entrano in gioco i comportamenti che occorre attivare in presenza dei minori, il rapporto con le famiglie, la necessità di non lasciare scoperte intere classi nel mentre si presta il soccorso, il consenso esplicito ed il consenso implicito fornito dall'infortunato, la possibilità o meno di trasportare un minore al pronto soccorso con mezzo proprio, la possibilità o meno di dare, in determinate circostanze, farmaci, ecc. ecc.).

Come si vede il luogo "scuola" è ben diverso dal luogo "cantiere", "ufficio", "industria" ed evidentemente soggetti interni opportunamente formati sono quelli più in grado di conoscerlo in tutte le sue sfaccettature.

Questo, naturalmente, non significa che soggetti esterni non possano o non siano in grado di svolgere la funzione di RSPP, ma significa che anche quando operano professionisti esterni nel ruolo di RSPP, devono obbligatoriamente inserirsi nel contesto "scuola", raccogliere le indicazioni fornite dagli ASPP e dal RLS, e analizzare e rispondere alle problematiche della scuola non in modo "asettico" ma rendendo le loro analisi e le loro procedure "realmente rispondenti ai bisogni e soprattutto fattibili". Non quindi risposte teoriche ma risposte pratiche "per quel contesto".

I requisiti per RSPP e ASPP

(art. 32)

è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore

Possesso della formazione prevista dall'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato nella Gazzetta ufficiale, n. 37 del 14 febbraio 2006, e successive modificazioni.

9

Per lo svolgimento delle funzioni di RSPP e ASPP è necessario essere almeno in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. Per lo svolgimento della funzione di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, oltre ai requisiti di cui al precedente periodo, è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

Possono altresì svolgere le funzioni di Responsabile o Addetto coloro che, pur non essendo in possesso del titolo di studio previsto dimostrino di aver svolto una delle funzioni richiamate, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, almeno da sei mesi alla data del 13 agosto 2003 previo svolgimento dei corsi di formazione prevista per la propria figura.

I Responsabili e gli Addetti ai Servizi di Prevenzione e Protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento secondo gli indirizzi definiti nell'accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006.

FORMAZIONE

	ASPP	RSPP
MODULO A	28 ORE	28 ORE
MODULO B	24 ORE	24 ORE
MODULO C		24 ORE
AGGIORNAMENTO PERIODICO QUINQUENNALE	28 ORE	40 ORE

10

Considerato che ormai le indicazioni transitorie previste in sede di prima applicazione del D. Lgs. 195/2003 e del successivo Accordo Stato-regioni del 26/1/2006, sono da anni scadute, possiamo riassumere che, ad oggi, chi volesse svolgere la funzione di RSPP o di ASPP in una scuola, oltre al possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore, dovrebbe possedere la seguente formazione:

	ASPP	RSPP
MODULO A	28 ORE	28 ORE
MODULO B	24 ORE	24 ORE
MODULO C		24 ORE
AGGIORNAMENTO PERIODICO QUINQUENNALE	28 ORE	40 ORE

Per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (nella scuola)

Il decreto 106/09 ha lasciato inalterata la precedente normativa, per cui ...

numero, modalità di designazione o elezione, tempo di lavoro retribuito e strumenti per l'espletamento delle funzioni sono lasciate alla contrattazione collettiva

Dalla prima stesura del Decreto 81 è previsto l'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le scuole che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le scuole che occupano più di 50 lavoratori.

11

Per quel che riguarda invece il Rappresentante de Lavoratori per la Sicurezza il decreto 106/09 ha lasciato inalterata la precedente normativa, per cui numero, modalità di designazione o elezione, tempo di lavoro retribuito e strumenti per l'espletamento delle funzioni sono lasciate alla contrattazione collettiva.

Il RLS viene dunque designato nell'ambito dei rappresentanti sindacali presenti. Nelle scuole che occupano fino a 200 dipendenti il numero minimo di RLS è di uno. Nelle scuole che occupano più di 200 dipendenti il numero minimo di RLS è di tre.

Per l'espletamento dei propri compiti il RLS utilizza, in aggiunta ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, 40 ore annue di permessi retribuiti.

Le novità, rispetto al D. Lgs. 626/94 erano contenute nella prima stesura del Decreto 81, dove è previsto l'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le scuole che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le scuole che occupano più di 50 lavoratori

Il TU chiariva inoltre che l'esercizio delle funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di Responsabile o Addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Il TU ha infine istituito nuove figure (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo) che però raramente interesseranno le scuole in quanto ne primo caso (RLST) questa figura esercita le competenze del RLS in tutte le aziende nelle quali non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e nel secondo caso (RLSSP) riguarda specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri.

I COMPITI DEL SPP E DEL RLS

Nell'elencare i compiti di queste due figure siamo obbligati a inserirle nel contesto nel quale operano:

SCUOLA

**OVVERO: UN LUOGO DOVE VIGE UN
REGIME PARTICOLARE,**

DI C.D.

“APPLICAZIONE COMPATIBILE”

12

Visto il quadro generale, e prima di addentrarci nei compiti previsti per entrambe le figure, siamo obbligati a inserirle nel contesto nel quale operano, ovvero il luogo “SCUOLA”, un luogo di lavoro, come abbiamo visto anche nelle slides precedenti, dove vige un regime particolare di cosiddetta “APPLICAZIONE COMPATIBILE”.

Articolo 3 c. 2 D. Lgs 81/2008

Campo di applicazione

Nei riguardi (...) degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, (...) le disposizioni del presente decreto legislativo sono applicate tenendo conto delle effettive, particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative

13

Infatti, come già accennato dai vari relatori che mi hanno preceduto, l'art. 3 c. 2 del D. Lgs 81/2008, indicando il Campo di applicazione della normativa (così come del resto anche il 626 si esprimeva) precisa che "il decreto si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio ma che nei riguardi (...) degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado (...) le disposizioni contenute nel decreto legislativo sono applicate tenendo conto delle effettive, particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative".

Queste particolari esigenze andranno individuate - entro e non oltre ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore del Testo Unico (e questa è una ulteriore modifica introdotta dal decreto 106/09) con un decreto emanato dal MIUR di concerto con i Ministri della Salute, del Lavoro e delle Politiche sociali e per le Riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, decreto non ancora emanato. In pratica anche il TU riconosce la particolarità del luogo "scuola" e richiede, così come anche il 626 aveva fatto, l'emanazione di uno specifico regolamento (con il 626 si trattò del DM 382/98) in grado di elaborare specifiche risposte alle peculiarità presenti nel mondo della scuola e di introdurre le novità presenti nel TU (ad esempio i rischi da stress lavoro-correlato).

Ma quali sono queste peculiarità? La presenza dei minori, ad esempio, che impone comportamenti ed azioni ben diverse da una azienda "classica". La "non contemporanea" presenza di tutti i lavoratori all'interno della scuola. Si pensi alle scuole medie o superiori, dove i docenti hanno ore di lavoro divise nelle varie giornate, e quindi anche solo indicare procedure e comportamenti in caso di emergenza deve tener conto di questa peculiarità. Ed infine la struttura, ovvero l'edificio, che non è il nostro!

Articolo 18 c. 3 D.Lgs 81/2008

GLI OBBLIGHI RELATIVI AGLI INTERVENTI STRUTTURALI E DI MANUTENZIONE necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici,

ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative,

restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tal caso gli obblighi previsti dal D. Lgs 81/2008, relativamente ai predetti interventi,

SI INTENDONO ASSOLTI, DA PARTE DEI DIRIGENTI O FUNZIONARI PREPOSTI AGLI UFFICI INTERESSATI, CON LA RICHIESTA DEL LORO ADEMPIMENTO ALL'AMMINISTRAZIONE COMPETENTE O AL SOGGETTO CHE NE HA L'OBBLIGO GIURIDICO.

14

Ecco allora che l'art. 18 c. 3 ripropone quanto già previsto nel 626:

Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del decreto legislativo 81/2008, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tal caso gli obblighi previsti dal D. Lgs 81/2008, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

Così com'è scritto l'articolo potrebbe indurre in errore i più distratti.

Quanto previsto dall'art. 18, c.3 non significa, naturalmente, che predisposta la comunicazione all'Ente locale si è risposto a tutti gli obblighi, anzi. Il concetto lo possiamo meglio riassumere con un semplice esempio: in presenza di pericoli collegati a deficienze strutturali la prima cosa richiestaci è "sempre e comunque" IL NOSTRO INTERVENTO finalizzato ad evitare che ci si possa far male a causa della problematica presente.

Quindi, ad esempio, se arrivando a scuola notiamo presenza di calcinacci causati dalla caduta di pezzi di cornicione, ad esempio a causa delle copiose piogge avutesi durante la notte, deve sempre esserci, immediato, il nostro intervento finalizzato ad impedire che il pericolo presente possa tramutarsi in rischio per coloro che inavvertitamente transitassero nella zona coinvolta. Quindi interdizione della zona, cartellonistica

adeguata, opportuna vigilanza, adeguata informazione, ecc. (quando non necessari ancor più incisivi interventi o richieste di verifica, ad esempio, ai vigili del fuoco).

Immediatamente dopo questo nostro primo intervento seguirà la richiesta all'Ente locale per i necessari interventi manutentivi.

La nostra richiesta trasferirà quindi il compito di intervenire al soggetto individuato dalla norma come il soggetto che deve intervenire ma, come visto, non trasferirà mai gli interventi "per così dire" organizzativi..

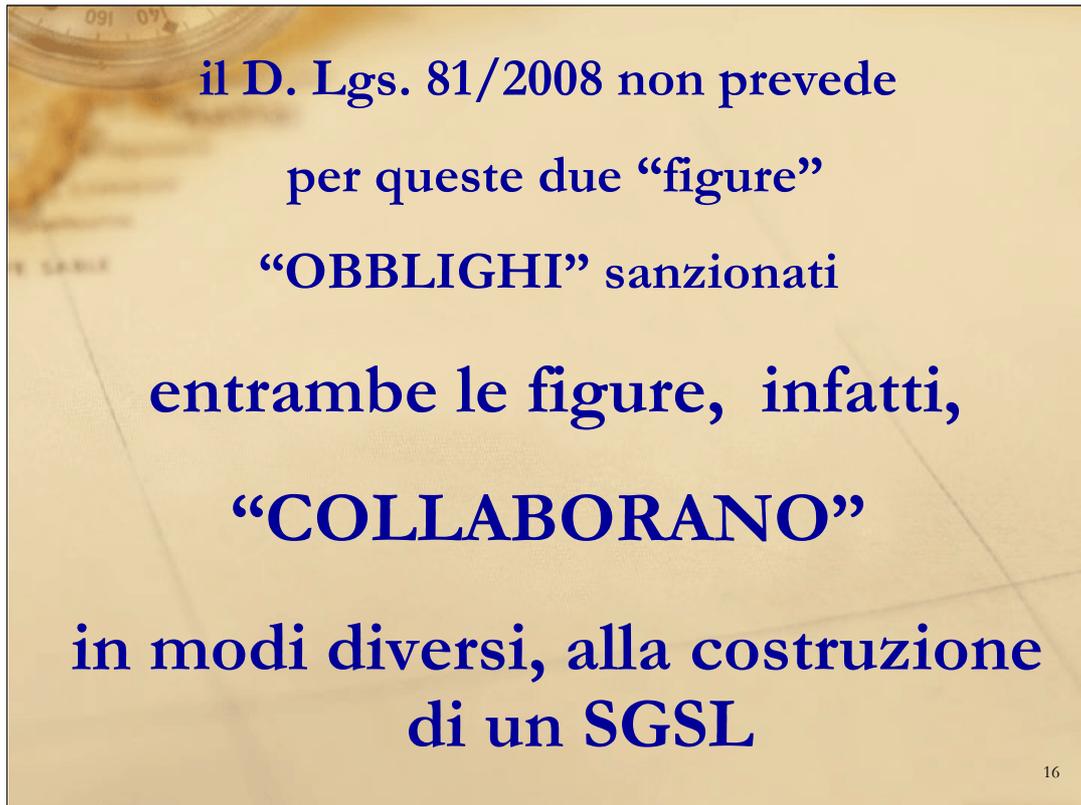
SPP e RLS

quali compiti, quali obblighi e
quali responsabilità hanno, ai
sensi del D. Lgs. 81/2008,
così come modificato dal
decreto 106?

15

Ritornando al concetto di base (le peculiarità del luogo “scuola”) è chiaro che queste peculiarità modificano le nostre attività e i nostri adempimenti, sia che l’azione sia richiesta a datore di lavoro (Dirigente scolastico) sia che l’azione sia richiesta al SPP o al RLS.

Per questi ultimi soggetti, a leggere quanto previsto dal TU, salta all’occhio un altro elemento di riflessione: non sono soggetti per i quali sono previsti obblighi sanzionati.



Ed in effetti entrambe le figure collaborano con il datore di lavoro, in modo diverso ma con eguali fini, alla costruzione di un efficiente ed efficace Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) ma non sono portatori di obblighi sanzionati dal decreto 81.

Infatti, se diamo uno sguardo alla sezione che il D. Lgs. 81/2008 dedica agli obblighi

CAPO III - GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Articolo 17 - Obblighi del datore di lavoro non delegabili.

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

Articolo 19 - Obblighi del preposto.

Articolo 20 - Obblighi dei lavoratori

Articolo 22 - Obblighi dei progettisti

Articolo 23 - Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori

Articolo 24 - Obblighi degli installatori

Articolo 25 - Obblighi del medico competente

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

17

Se, infatti, diamo uno sguardo agli articoli che il TU dedica agli obblighi (artt 17 – 26), troviamo tutta una serie di articoli

Articolo 17 - Obblighi del datore di lavoro non delegabili.

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

Articolo 19 - Obblighi del preposto.

Articolo 20 - Obblighi dei lavoratori

Articolo 22 - Obblighi dei progettisti

Articolo 23 - Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori

Articolo 24 - Obblighi degli installatori

Articolo 25 - Obblighi del medico competente

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

che vedono protagonisti, in quanto portatori di "OBBLIGHI", tutti i soggetti in qualche modo coinvolti, all'interno o all'esterno del luogo di lavoro, nella progettazione, manutenzione e gestione dell'edificio e della sicurezza interna. Mancano articoli specifici per i componenti del SPP e per il RLS.



Analogamente il D. Lgs. 81/2008
prevede **sanzioni** per
datore di lavoro

dirigente

preposto

lavoratori

medico competente

progettisti

fabbricanti e fornitori

installatori

18

Analogamente vediamo che la ricerca dei soggetti per i quali il Testo Unico, in caso di inadempienze, prevede sanzioni vede coinvolti TUTTI i soggetti che erano portatori di OBBLIGHI ai sensi degli articoli indicati nelle slides precedenti.

Mancano, anche in questo caso (all'interno del TU) riferimenti a sanzioni per i componenti del SPP e per il RLS.

PERCHÈ IL D. LGS 81/2008 NON PREVEDE SANZIONI PER IL SPP E IL RLS?

ESSENZIALMENTE PERCHÈ

- 1) Il Datore di lavoro è il principale responsabile della sicurezza del luogo di lavoro “scuola”
- 2) Il SPP è il suo organo tecnico (SOPRATTUTTO DOPO IL D. LGS 105/03) , in grado di supportarlo nell’individuazione dei rischi e nella loro prevenzione, ma ANCORA OGGI senza poteri “attuativi o decisionali”
- 3) Il RLS collabora nella individuazione dei rischi e nella loro prevenzione, ma anch’egli non ha poteri “attuativi o decisionali”

19

Ma perché è possibile questo, ed è effettivamente vero?

Il primo elemento utile in questa disamina è quello di comprendere che quelli che sono

individuati come i principali compiti del SPP (l’individuazione dei fattori di rischio, la valutazione dei rischi e l’individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro) non sono altro che gli “obblighi indelegabili” del datore di lavoro (obblighi previsti all’articolo 17).

Così come le “collaborazioni” prestate dal RLS sono un aiuto ad adempiere correttamente agli obblighi previsti per il Datore di lavoro (ma non solo per lui) agli artt. 17 e 18 del TU.

Di fatto, quindi, il D. lgs 81/2008 non prevede sanzioni per il SPP e per il RLS, essenzialmente perché

- 1) Il Datore di lavoro è il principale responsabile della sicurezza del luogo di lavoro “scuola”
- 2) Il SPP è il suo organo tecnico (soprattutto dopo quanto previsto dal D. Lgs 105/03 in materia di formazione e requisiti posseduti da queste figure), in grado di supportarlo nell’individuazione dei rischi e nella loro prevenzione, ma ancora oggi senza poteri “attuativi o decisionali”
- 3) Il RLS collabora nella individuazione dei rischi e nella loro prevenzione, ma anch’egli non ha poteri “attuativi o decisionali”.

Da cos'altro si evince che il SPP ha compiti e non obblighi sanzionati (dal TU)

Essenzialmente dal combinato degli articoli 31 e 33.

Infatti, l'art. 31, prevede che:

- addetti e i responsabili dei servizi (...) devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda;
- disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati;

20

Ed inoltre, per quel che riguarda il SPP, occorre ricordare che dal combinato di vari articoli, ed in particolare dagli articoli 31 e 33, si ricava che il numero dei componenti del SPP lo decide il datore di lavoro, che deve anche fornire mezzi e tempo adeguato ai componenti del SPP, affinché questi ultimi possano svolgere i loro compiti in modo adeguato.

Quindi potremo dire che il SPP lavora più o meno bene - con più o meno dispendio di energie e tempo – in relazione a come lo vuole far lavorare il Datore di lavoro.

l'articolo 33, invece, nel descrivere i compiti del SPP, si sovrappone a quanto indicato nell'art. 17

l'individuazione dei fattori di rischio, la valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;

21

Ma continuiamo la disamina dei compiti previsti per il SPP.

Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali deve provvedere, come già accennato, all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale.

Deve inoltre elaborare, per conto del datore di lavoro e per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure.

Naturalmente la parola ultima rispetto alla validità di quanto predisposto dal SPP resta sempre a carico del Dirigente scolastico che, come è ormai chiaro, in quanto datore di lavoro è il vero "responsabile" della sicurezza nel luogo di lavoro scuola.

l'articolo 33, invece, nel descrivere i compiti del SPP, si sovrappone a quanto indicato nell'art. 17

l'elaborazione, per quanto di competenza, delle misure preventive e protettive previste nel DVR e i sistemi di controllo di tali misure

ma l'art. 17, si badi bene, riguarda gli

obblighi indelegabili del DdL

22

La scelta di persone capaci e professionalmente formate lo rassicura sulla bontà delle indicazioni che gli saranno via via comunicate e sul contenuto del DVR che solo con la sua firma (quella cioè del Dirigente scolastico) avrà effettivo valore.

Le ulteriori firme presenti sul documento di valutazione dei rischi (quella del RSPP, del RLS e del Medico Competente, se presente) non hanno infatti il valore di autenticare quanto è scritto sul DVR ma solo quello di "certificare" la data del documento

altri compiti del SPP

elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività presenti nella scuola e per rispondere efficacemente alle situazioni di emergenza

23

Altri compiti a carico del SPP sono quelli di elaborare (sempre per conto del datore di lavoro) le procedure di sicurezza ed i vari piani di emergenza (evacuazione antincendio, primo soccorso, ecc).

Si tratta di adempimenti e procedure che , nella scuola, rivestono grande importanza perché sono finalizzati non solo alla gestione della sicurezza dei lavoratori ma anche (e forse soprattutto) alla gestione dei comportamenti dell'enorme platea di minori presenti.

Elaborare e provare piani di evacuazione che coinvolgono centinaia di minori, spesso di età tenerissima (si pensi ai bambini della scuola primaria o dell'infanzia) presuppone la conoscenza e l'applicazione di procedure tarate per quella realtà.

Con lavoratori, quindi, in grado di gestire situazioni che, in altri contesti, prevedono soltanto l'uscita dal luogo di lavoro e che invece, nel luogo scuola, fanno di ogni docente un "addetto all'emergenza", che deve essere capace di guidare e gestire decine di minori spesso spaventati dalla situazione contingente.

altri compiti del SPP

proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori

24

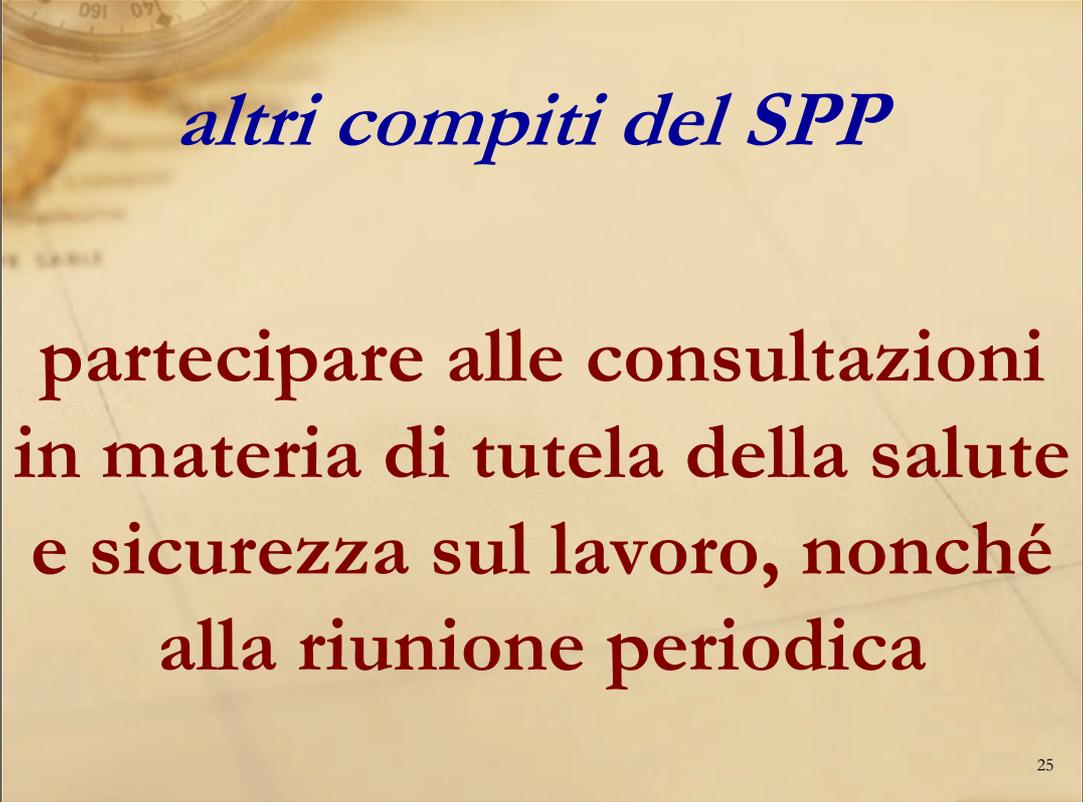
Un altro compito del SPP è quello di proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori, soprattutto in sede di riunione periodica.

Informazione e formazione sono i cardini su cui poggia tutta l'opera del SPP e del RLS. Con la formazione e l'informazione si trasferiscono a tutti i lavoratori quelle conoscenze in grado di rendere "TUTTI" (docenti, non docenti, allievi ed anche famiglie, in molte occasioni) attori della sicurezza.

Senza questo coinvolgimento la nostra azione è come un contenitore bello da vedersi ma vuoto dentro.

Qualcosa di inutile, o che comunque non raggiunge lo scopo che ci eravamo prefissati, ovvero migliorare le condizioni di sicurezza e la percezione del rischio da parte di tutti i lavoratori.

Senza adeguato trasferimento di informazioni (dal SPP e dal RLS) ai lavoratori tutti i nostri sforzi ed i nostri scritti non saranno in grado di ottenere lavoratori consapevoli e formati in grado di avere comportamenti adeguati alle situazioni di rischio presenti durante le loro attività lavorative..



altri compiti del SPP

**partecipare alle consultazioni
in materia di tutela della salute
e sicurezza sul lavoro, nonché
alla riunione periodica**

25

Il SPP ha inoltre tra i suoi compiti quello di partecipare ai vari incontri previsti in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro ed alla riunione periodica (prevista dall'articolo 35 almeno una volta l'anno o comunque sempre in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio), compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori

L'articolo 33, prevede inoltre...

al comma 2, che i componenti del SPP sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente decreto legislativo *(quindi rapporto fiduciario)*

e al comma 3, che il SPP è utilizzato dal datore di lavoro *(quindi autonomia limitata)*

26

I componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione sono inoltre tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni previste dal TU.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è in definitiva utilizzato dal datore di lavoro per svolgere in modo corretto gli obblighi presenti nel TU sulla sicurezza.

Le analogie con la figura del RLS sono molteplici

Se il SPP ha “compiti”

Il RLS ha “attribuzioni” (art. 50)
ossia delle “facoltà”, dei “diritti”

27

Un ulteriore aiuto il datore di lavoro lo riceve dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Egli non è professionalmente formato alla stregua dei componenti del SPP ma è comunque un soggetto che sia per estrazione (in genere di provenienza sindacale) che per la successiva formazione ricevuta (come detto almeno 32 di corso, oltre agli aggiornamenti periodici) è in grado di rapportarsi correttamente con il datore di lavoro e il SPP (oltre che con i lavoratori) in modo da fornire un corretto contributo nella individuazione delle problematiche presenti e nella loro soluzione.

Per poter contribuire nel migliore dei modi alla individuazione delle problematiche ed alla loro risoluzione il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza può accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni (ma egli è tenuto al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle funzioni).

L'art 50 del D.Lgs 81/2008 prevede che il RLS...

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- è **consultato** in ordine alla VdR, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione;
- è **consultato** sulla designazione delle figure sensibili;
- è **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;

28

Deve essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, e alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva e, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, deve ricevere copia (anche solo informatica) del documento del Documento di Valutazione de Rischi (DVR).

È inoltre 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.

È consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori e riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative.

L'art 50 del D.Lgs 81/2008 prevede che...

- riceve le **informazioni** provenienti dai servizi di vigilanza;
- riceve una **formazione** adeguata;
- **formula osservazioni** in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- partecipa alla riunione periodica;
- fa **proposte** in merito alla attività di prevenzione;
- **avverte** il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

29

Come anche tutti gli altri lavoratori il RLS avverte il Dirigente scolastico o il Responsabile del SPP dei rischi individuati nel corso della sua attività.

Il RLS fa inoltre proposte in merito alla attività di prevenzione e partecipa infine alla riunione periodica.

Il RLS 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.

Come detto riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a 32 ore di corso.

Non bisogna fare l'errore di considerare i compiti del RLS quasi come atti formali.

Quando, ad esempio, lo si deve consultare per la designazione di una figura sensibile non si tratta di assolvere ad un obbligo formale ma di ricevere le opportune indicazioni per individuare i soggetti che più di altri possono aiutarci nella creazione di un SGSL.

Questo perché il RLS è portatore, oltre che dei bisogni dei lavoratori, anche delle loro aspettative.

Un corretto coinvolgimento del RLS nella gestione della sicurezza all'interno della scuola significa un corretto coinvolgimento di tutti i lavoratori, e quindi la loro partecipazione attiva al SGSL, senza la quale difficilmente si riuscirà a creare quella nuova cultura della sicurezza tanto decantata.

Durante lo svolgimento della propria attività il RLS non può subire pregiudizio alcuno e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Fino ad ora abbiamo visto che sia il SPP che il RLS non hanno obblighi sanzionabili

In effetti, più correttamente dovremmo dire che il
D. Lgs 81/2008

(così come in precedenza il D.Lgs. 626/94)

**NON PREVEDE SANZIONI PER
QUESTE DUE FIGURE**

**ma che entrambe possono essere sanzionate
in virtù di altre norme**

30

Prima di concludere questa breve disamina una ulteriore precisazione è d'obbligo.

Più volte si è accennato al fatto che sia per il SPP che per il RLS il TU non prevede sanzioni, non definendo tale norma, per queste figure, obblighi sanzionati.

Avevamo però lasciato in sospeso questo punto, riservandoci di fare qualche ulteriore riflessione.

Occorre infatti chiarire bene questo punto; deve essere chiaro a tutti che, anche se il Decreto 81, ed il suo correttivo, non prevedono sanzioni per queste figure questo non significa che RSPP, ASPP e RLS non possano essere sanzionati da altre norme.

In caso contrario ci troveremo di fronte ad una anomalia giuridica, cioè in presenza di soggetti al di sopra delle leggi che non rispondono dei loro comportamenti!?

Il concetto può essere meglio riassunto in questo modo:

In generale sia il SPP che il RLS, essendo soggetti che collaborano con il datore di lavoro ma non hanno obblighi attuativi o poteri di spesa non rispondono per le azioni e gli obblighi che la norma fa capo ad altri soggetti.

Ma in particolari situazioni, ovvero, in presenza di omissioni o comportamenti professionalmente discutibili, che però hanno prodotti danni ingenti, sono chiamati a rispondere in virtù di altre norme.

il Responsabile del SPP *(in casi estremi)*

**può essere chiamato a rispondere per il mancato svolgimento
delle funzioni previste dall'art. 33 del D. Lgs. 81/2008**

quando eventi gravi o luttuosi, sono conseguenza del suo agire con

- imperizia,
- negligenza,
- imprudenza
- inosservanza di leggi e discipline,
- causati da suggerimenti sbagliati o dalla mancata segnalazione di una situazione di rischio.

(soprattutto dopo che il D. Lgs. n 195/2003 ha previsto adeguata formazione e titolo di studio)

31

In particolare il RSPP (in casi estremi) può essere chiamato a rispondere per il mancato svolgimento delle funzioni previste dall'art. 33 del D. Lgs. 81/2008 quando eventi gravi o luttuosi, sono conseguenza del suo agire con

imperizia,

negligenza,

imprudenza

inosservanza di leggi e discipline,

causati da suggerimenti sbagliati o dalla mancata segnalazione di una situazione di rischio.

(soprattutto dopo che il D. Lgs. n 195/2003 ha previsto adeguata formazione e titolo di studio)

il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza risponde, ad esempio, quando

come qualsiasi altro cittadino

a causa di azioni o comportamenti omissivi

provoca o non si adopera per evitare

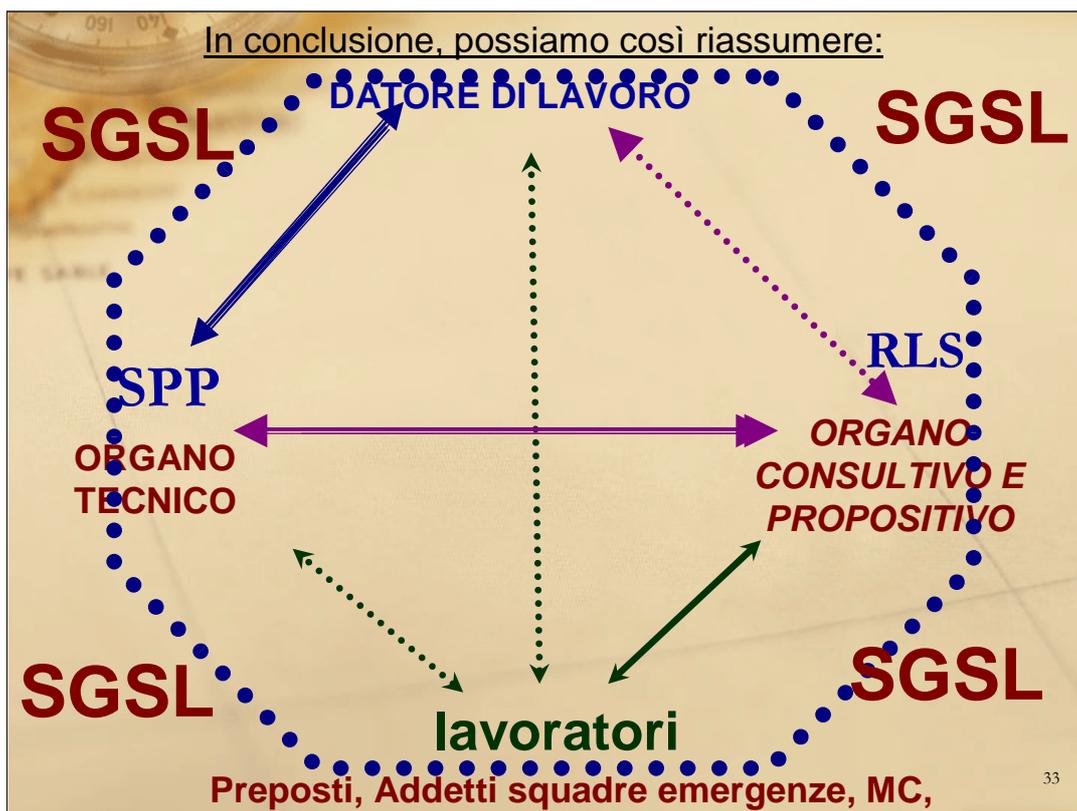
un evento infortunistico

32

Il RLS, a sua volta, pur essendo principalmente una figura “propositiva” risponde, ad esempio, quando come qualsiasi altro cittadino a causa di azioni o comportamenti omissivi provoca o non si adopera per evitare un evento infortunistico.

Fortunatamente si tratta di situazioni limite che nella scuola raramente si presentano, anche in virtù del fatto che i soggetti che rivestono le funzioni di RSPP o RLS nella scuola sono nella stragrande maggioranza dei casi soggetti professionalmente preparati e soprattutto motivati dalla volontà di contribuire a rendere più sicuro il luogo scuola.

E ciò fa escludere in partenza comportamenti omissivi o negligenti.



In conclusione dobbiamo immaginare Datore di Lavoro (Dirigente scolastico), SPP (suo organo tecnico, composto dal RSPP e dagli ASPP), RLS (visto come organo consultivo e collaborativi) e tutti gli altri soggetti (lavoratori, medico competente, squadre emergenza, preposti, alunni, ecc) coinvolti nella creazione e nella gestione del SGSL all'interno della scuola, tutti – nessuno escluso – coinvolti in un continuo scambio di conoscenze, di segnalazioni, di collaborazioni tese a ottenere il massimo della partecipazione da parte di tutti i soggetti presenti al fine di garantire il miglior livello di sicurezza e di prevenzione possibile, in quel determinato contesto.



**Grazie per
l'attenzione**

Per contatti

GIUSEPPE ESPOSITO

RSPP USP Napoli

Tel. Ufficio 081 55 76 296

e-mail: peppe.esposito.na@istruzione.it

Relazione della dr. Renata Amoroso – Consulente giuridico per la Sicurezza URS Campania

Modifiche qualitative e quantitative al Sistema Sanzionatorio per effetto delle modificazioni apportate dal D.Lgs. 106/09 al D.Lgs. 81/08.

L'apparato sanzionatorio, previsto dal D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è stato di recente oggetto di modificazione ed integrazione da parte del D.Lgs. 106/2009, che ha operato una rimodulazione non solo delle pene previste per le violazioni del datore di lavoro, del dirigente e degli altri destinatari della norma, ma ha anche introdotto nuovi e diversi meccanismi di estinzione degli illeciti.

Il decreto correttivo (con specifico riferimento al Titolo 1, dedicato ai principi comuni a tutte le organizzazioni di lavoro) applica la più grave tra le sanzioni (arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro) ai casi in cui il datore di lavoro abbia del tutto omesso l'adempimento degli obblighi in materia di valutazione dei rischi ed l'elaborazione del relativo documento, oppure abbia omesso di nominare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. Prevedendo, inoltre, la sanzione del solo arresto ove l'omessa valutazione sia stata realizzata nelle aziende elencate dall'art. 31 e nei cantieri temporanei e mobili, limitatamente a quelli caratterizzati dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno. Il decreto conserva, altresì, la pena esclusiva dell'arresto (6 mesi) per il mancato rispetto dei provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale ad opera degli organi di controllo, quando motivati da gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 14, comma 10).

Il quadro sanzionatorio del nuovo decreto continua ancora ad articolarsi in sanzioni penali di tipo misto (pena detentiva e ammenda) e sanzioni penali di tipo esclusivo (o solo arresto, nei casi prima citati, o solo ammenda), nonché in sanzioni per illeciti amministrativi.

Le pene detentive sono, più o meno, di medesima durata rispetto ai livelli del testo originario, mentre le pene pecuniarie sono state ricalcolate sulla base degli indici ISTAT.

La nuova stesura del decreto consente, inoltre, il ricalcolo automatico a scadenza quinquennale dell'ammontare delle ammende e delle sanzioni amministrative, che terrà conto delle indicazioni ISTAT, senza necessità di adozione di ulteriori atti aventi forza di legge.

Come prima preannunciato il D.Lgs. 106/2009, estende le disposizioni di cui agli artt. 20 e seguenti del D.Lgs. 758/94 anche alle sanzioni che prevedono il pagamento dell'ammenda in via esclusiva.

L'estensione della modalità di estinzione agevolata, prevista dal predetto decreto, anche alle ammende, consente l'ammissione del trasgressore, che ottemperi all'ordine impartito dal controllore, al pagamento in via amministrativa della pena pecuniaria in misura pari a un quarto della pena massima prevista per il reato contravvenzionale. Con ciò il legislatore ha risolto l'effetto paradossale del testo precedente di una maggiore 'afflittività' della pena proprio ai contravventori puniti con la sola ammenda.

Infatti, in precedenza, l'art. 162bis c.p., applicato alle contravvenzioni, punite, si ribadisce, con pena pecuniaria esclusiva, consentiva al contravventore di estinguere il reato depositando una somma corrispondente alla metà della pena massima e non a un quarto della pena massima, come ora previsto.

Si può affermare che l'applicazione di questo istituto agevolato possa estendersi anche alle ipotesi di reato in corso di accertamento, in considerazione di quanto previsto dall'art 2 c.p., che, con riferimento alla successione delle leggi penali nel tempo, prevede l'applicazione della disposizione più favorevole al reo.

Si riporta di seguito l'articolo 301 del D.Lgs. 81/2008

Art. 301.

Applicabilità delle disposizioni di cui agli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758

1. Alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro, per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, ovvero la pena della sola ammenda, si applicano le disposizioni in materia di prescrizione ed estinzione del reato di cui agli articoli 20, e seguenti, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758.

Il decreto 106/009 introduce 'ex novo' nel corpo del D.Lgs. n. 81/2008 anche l'ipotesi di estinzione agevolata per gli illeciti amministrativi con un intervento solo in parte assimilabile alla diffida obbligatoria di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

Nello specifico l'art. 301 bis prevede che, a seguito di verbale di primo accesso, il trasgressore possa essere ammesso a pagare il minimo edittale previsto per l'illecito commesso qualora provveda a regolarizzare tempestivamente la propria posizione accertata in contrasto con le norme in materia.

In precedenza la modalità di estinzione prevista per questo tipo di illecito era quella disposta dall'art. 16 della legge 689/81.

Si riporta di seguito l'articolo 301 bis del D.Lgs. 81/2008

'Articolo 301-bis – Estinzione agevolata degli illeciti amministrativi a seguito di regolarizzazione

1. In tutti i casi di inosservanza degli obblighi puniti con sanzione pecuniaria amministrativa il trasgressore, al fine di estinguere l'illecito amministrativo, è ammesso al pagamento di una somma pari alla misura minima prevista dalla legge qualora provveda a regolarizzare la propria posizione non oltre il termine assegnato dall'organo di vigilanza mediante verbale di primo accesso ispettivo.'

Infine la nuova stesura del decreto 81/2008, per le due ipotesi di reato punite con la sola pena dell'arresto prevede, all'art. 302, novellato, che il giudice possa, su richiesta dell'imputato, sostituire la pena irrogata nel limite di dodici mesi con il pagamento di una somma determinata secondo i criteri di cui all'art. 135 del codice penale. Ma la sostituzione può avvenire solo quando siano state eliminate tutte le fonti di rischio e le conseguenze dannose del reato e, in ogni caso, la somma non può essere comunque inferiore a euro 2.000. Detta sostituzione, infine, non è consentita quando la violazione ha avuto un contributo causale nel verificarsi di un infortunio sul lavoro da cui è derivata la morte o una lesione personale grave.

Si riporta di seguito l'articolo 302 del D.Lgs. 81/2008

Art. 302 - Definizione delle contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto

1. Per le contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto, il giudice può, su richiesta dell'imputato, sostituire la pena irrogata nel limite di dodici mesi con il pagamento di una somma determinata secondo i criteri di ragguglio di cui all'articolo 135 del codice penale. La sostituzione può avvenire solo quando siano state eliminate tutte le fonti di rischio e le conseguenze dannose del reato.

La somma non può essere comunque inferiore a euro 2.000.

2. La sostituzione di cui al comma 1 non è consentita quando la violazione ha avuto un contributo causale nel verificarsi di un infortunio sul lavoro da cui sia derivata la morte ovvero una lesione personale che abbia comportato l'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un periodo superiore ai quaranta giorni..... (omissis).

A differenza delle precedenti norme, abrogate ed assorbite in esso, il D.Lgs. 81/2008 ha corredato ogni proprio Titolo di corrispettive sanzioni. Da qui la precisazione di cui **all'art. 298** intitolato – **Principio di specialità** - nel quale si dispone che **'Quando uno stesso fatto è punito da una disposizione prevista dal Titolo 1 e da una o più disposizioni previste negli altri Titoli, si applica la disposizione speciale.'**

Altro intervento innovativo riguarda infine l'introduzione del potere di disposizione riconosciuto agli organi di vigilanza, l'innovazione tende inserire il superamento di una cultura meramente sanzionatoria e repressiva prestando prevalente attenzione alla prevenzione che è fatta maggiore formazione; migliore informazione; effettività del coordinamento interistituzionale nella programmazione delle visite ispettive. A tali scopi, il correttivo potenzia il coordinamento a livello territoriale fra i funzionari di vigilanza delle Asl e gli ispettori del lavoro consentendo a pieno titolo l'espletamento della vigilanza da parte di entrambi gli organismi operanti a livello provinciale e

regionale e, conseguentemente, ampliando le possibilità concrete di intervento ispettivo attraverso il migliore utilizzo del rispettivo personale.

Si riporta di seguito l'articolo 302 bis del D.Lgs. 81/2008

Articolo 302-bis – Potere di disposizione

1. Gli organi di vigilanza impartiscono disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi, laddove volontariamente adottate dal datore di lavoro e da questi espressamente richiamate in sede ispettiva, qualora ne riscontrino la non corretta adozione, e salvo che il fatto non costituisca reato.

2. Avverso le disposizioni di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro trenta giorni, con eventuale richiesta di sospensione dell'esecutività dei provvedimenti, all'autorità gerarchicamente sovraordinata nell'ambito dei rispettivi organi di vigilanza, che decide il ricorso entro quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Con riferimento ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, la autorità gerarchicamente sovraordinata è il dirigente della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.

In riferimento al predetto articolo si ricorda che lo stesso decreto, tra le altre, detta le definizioni di 'norma tecnica' e di 'prassi', intendendo per

- «norma tecnica»: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria;

e per

- «buone prassi»: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione.

Si allegano le slides dei seminari.

Modifiche
qualitative e
quantitative al
Sistema
Sanzionatorio
per effetto delle
modificazioni
apportate dal
D.Lgs. 106/09
al D.Lgs. 81/08

Seminario di approfondimento
'Il D.Lgs. 81/2008,
problematiche applicative

dott. Renata Amoroso
Consulente giuridico per la Sicurezza
USR Campania

***Come cambiano le sanzioni, i loro effetti
e i regimi di estinzione degli illeciti***

**Con il D.Lgs. 106/09 il Sistema sanzionatorio è
stato oggetto di rivisitazione sia sul piano
quantitativo che qualitativo.**

QUANTITATIVO perché ha agito

- ***sugli importi delle sanzioni pecuniarie (di
natura penale e amministrativa)***
- e
- ***sulla durata delle pene detentive***

Esempi di obblighi e sanzioni sui quali il D.Lgs. 106/09 ha agito quantitativamente

Datore di Lavoro

Art. 17, comma 1, lett. a)
Art. 29, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008

Per aver omesso la valutazione di tutti i rischi e l'adozione del documento di valutazione dei rischi

Art. 55, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008, come modif. **D.Lgs. n. 106/2009**

Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro

Fino al 19 agosto 2009:

Arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 5.000 a 15.000 euro

Art. 17, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 81/2008

Per aver omesso di provvedere alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Art. 55, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008, come modif. **D.Lgs. n. 106/2009**

Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro

Fino al 19 agosto 2009:

Arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 5.000 a 15.000 euro

Esempi di obblighi e sanzioni sui quali il D.Lgs. 106/09 ha agito quantitativamente

Art. 18, comma 1, lett. o), D.Lgs. n. 81/2008, come modif. D.Lgs. n. 106/2009

Per non aver consegnato tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi, anche su supporto informatico, nonché per non avergli consentito di accedere alle informazioni previste dalla legge in materia di infortuni sul lavoro

Art. 55, comma 5, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008, come modif. **D.Lgs. n. 106/2009**

Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 750 a 4.000 Euro

Fino al 19 agosto 2009:

Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 800 a 3.000 euro

Esempi di obblighi e sanzioni sui quali il D.Lgs. 106/09 ha agito quantitativamente

Art. 43, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 81/2008

Per aver omesso di designare preventivamente i lavoratori incaricati della gestione dell'emergenza.

Art. 55, comma 5, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008, come modif. **D.Lgs. n. 106/2009**
Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro

Fino al 19 agosto 2009

Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 800 a 3.000

Art. 26, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008, come modif. D.Lgs. n. 106/2009

Per aver omesso di verificare, con le modalita` previste, l'idoneita` tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, servizi e forniture da affidare in appalto o in contratto d'opera o di somministrazione, all'interno della propria azienda, o di una singola unita` produttiva della stessa.

Art. 55, comma 5, lett. b), D.Lgs. n. 81/2008, come modif. **D.Lgs. n. 106/2009**

Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1000 a 4800 euro

Fino al 19 agosto 2009:

Arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro

Esempi di obblighi e sanzioni sui quali il D.Lgs. 106/09 ha agito quantitativamente

Art. 34, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008

Per aver omesso di frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attivita` lavorative (intendendo svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione).

Art. 55, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 81/2008, come modif. **D.Lgs. n. 106/2009**

Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro

Fino al 19 agosto 2009:

Arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro

Esempi di obblighi e sanzioni sui quali il D.Lgs. 106/09 ha agito quantitativamente

Art. 18, comma 1, lett. f), D.Lgs. n. 81/2008

Per non aver richiesto 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.

Art. 55, comma 5, lett. c), D.Lgs. n. 81/2008, come modif. **D.Lgs. n. 106/2009**

Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1200 a 5200 euro

Fino al 19 agosto 2009

Esempi di obblighi e sanzioni sui quali il D.Lgs. 106/09 ha agito quantitativamente

Medico competente

Art. 25, comma 1, lett. d) ed e), D.Lgs. n. 81/2008 come modif. D.Lgs. n. 106/2009

- **Per aver omesso di consegnare al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003 e con salvaguardia del segreto professionale.**
- **Per aver omesso di consegnare al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio e di fornirgli le informazioni necessarie riguardo la conservazione della stessa.**

Art. 58, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008, come modif. **D.Lgs. n. 106/2009**

Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a euro 800

Fino al 19 agosto 2009

Arresto fino a un mese o ammenda da 500 a 2.500 euro

Esempi di obblighi e sanzioni sui quali il D.Lgs. 106/09 ha agito quantitativamente

Preposto

Art. 19, comma 1, lett. a), c), e), f) D.Lgs. n. 81/2008

• Per aver omesso di 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, di aver omesso di informare i loro superiori diretti.

omissis

• Per aver omesso di 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.

Art. 56, comma 1, lett. a) D.Lgs. n. 81/2008, come modif. D.Lgs. n. 106/2009

Arresto fino a due mesi o ammenda da 400 a 1.200 euro

Fino al 19 agosto 2009

Arresto da 1 a 3 mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro

Esempi di obblighi e sanzioni sui quali il D.Lgs. 106/09 ha agito quantitativamente

Lavoratore

Art. 43, comma 3, primo periodo, D.Lgs. n. 81/2008

Per aver rifiutato, senza giustificato motivo, la designazione quale incaricato 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.

Art. 59, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008, come modif. **D.Lgs. n. 106/2009**

Arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 600 euro

Fino al 19 agosto 2009

Non sanzionata in precedenza

Come cambiano le sanzioni, i loro effetti e i regimi di estinzione degli illeciti

Ma il Sistema sanzionatorio è stato oggetto anche di rivisitazione sul piano **qualitativo** della scelta dei tipi di sanzione

QUALITATIVO perché ha determinato

in alcuni casi

- la sostituzione dell'ammenda (sanzione penale) con la sanzione pecuniaria amministrativa (e viceversa)

in altri casi

- la sostituzione della pena esclusiva con pene alternative (e viceversa)
- l'introduzione di nuovi meccanismi di estinzione degli illeciti

Esempi di obblighi e sanzioni sui quali il D.Lgs. 106/09 ha agito qualitativamente

Datore di Lavoro

Art. 28, comma 2, lett. a), primo periodo, e f), D.Lgs. n. 81/2008, come modif. D.Lgs. n. 106/2009

- Per aver adottato il documento di valutazione dei rischi, anche su supporto informatico e munito di data certa o attestata, in assenza di una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa.
- Per aver adottato il documento di valutazione dei rischi, anche su supporto informatico e munito di data certa o attestata, in assenza della individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 81/2008, come modif. **D.Lgs. n. 106/2009**

Ammenda da 1000 a 2000 euro
(Sanzione esclusiva)

Fino al 19 agosto 2009:

Arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 5.000 a 15.000 euro (Sanzione mista)

PASSAGGIO DA UNA SANZIONE MISTA A UNA SANZIONE ESCLUSIVA DI TIPO PECUNIARIO

Esempi di obblighi e sanzioni sui quali il D.Lgs. 106/09 ha agito qualitativamente

Art. 28, comma 2, lett. b), e d), D.Lgs. n. 81/2008, come modif. D.Lgs. n. 106/2009

Per aver adottato il documento di valutazione dei rischi, anche su supporto informatico e munito di data certa o attestata,

senza l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate o le procedure per realizzarle;

senza l'indicazione dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione;

senza l'indicazione dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri.

Art. 55, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008, come modif. D.Lgs. n. 106/2009

Ammenda da 2000 a 4000 euro

Fino al 19 agosto 2009:

Arresto da 4 a 8 mesi o ammenda da 5.000 a 15.000 euro

**PASSAGGIO DA UNA SANZIONE
MISTA A UNA SANZIONE
ESCLUSIVA DI TIPO PECUNIARIO**

Esempi di obblighi e sanzioni sui quali il D.Lgs. 106/09 ha agito qualitativamente

Art. 28, comma 2, lett. e), D.Lgs. n. 81/2008

Per aver redatto il documento di valutazione dei rischi **senza indicare il nominativo del responsabile del servizio prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente**

Sanzione Abrogata dal 20 agosto 2009

Fino al 19 agosto 2009:

***Art. 55, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008
Ammenda da 3.000 a 9.000 euro***

CASSAZIONE DELLA SANZIONE

Esempi di obblighi e sanzioni sui quali il D.Lgs. 106/09 ha agito qualitativamente

Art. 28, comma 2, lett. c), D.Lgs. n. 81/2008,
come modif. D.Lgs. n. 106/2009

Per aver redatto il documento di valutazione dei rischi, anche su supporto informatico e munito di data certa o attestata, senza il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

Art. 55, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008, come modif. **D.Lgs. n. 106/2009**

Ammenda da 2000 a 4000 euro

Fino al 19 agosto 2009:

Ammenda da 3.000 a 9.000 euro

INTERVENTO QUANTITATIVO E QUALITATIVO:

Perché anche qualitativo?

**Perché cambia la modalità di oblazione delle
sanzioni pecuniarie**

INNOVAZIONI NEI MECCANISMI DI ESTINZIONE DEGLI ILLECITI

- *In conseguenza della modifica apportata dal d.lgs. 106/2009 all'**art. 301**, le sanzioni che prevedono il pagamento dell'ammenda in via esclusiva, perdono il loro **originario carattere 'affittivo'** tipico di questa tipologia di sanzioni in quanto divengono anch'esse **'oblazionabili' in via amministrativa** ai sensi del d.lgs. 758/94.*

Il regime prima del 20 agosto 2009

In precedenza, alle contravvenzioni in materia di sicurezza, punite dalla legge con la sola pena pecuniaria dell'ammenda, veniva applicato l'istituto della c.d. oblazione "speciale", di cui all'art. 162 bis c.p., per effetto del quale il contravventore poteva estinguere il reato depositando una somma corrispondente alla metà della pena massima.

L'art. 301 del D.Lgs. 81/08 prima della modificazione introdotta dal d.lgs. 106/09

Art. 301.

Applicabilità delle disposizioni di cui agli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758

1. Alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro, per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, si applicano le disposizioni in materia di prescrizione ed estinzione del reato di cui agli articoli 20, e seguenti, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758.

L'art. 301 nella nuova stesura

Articolo 301 - Applicabilità delle disposizioni di cui agli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758

1. Alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro....., **per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda**
ovvero la pena della sola ammenda, si applicano le disposizioni in materia di prescrizione ed estinzione del reato di cui agli articoli 20, e seguenti, **del decreto legislativo n. 758/ 1994,**

Esempi di obblighi e sanzioni sui quali il D.Lgs. 106/09 ha agito qualitativamente

Art. 28, comma 2, lett. c), D.Lgs. n. 81/2008, come modif. D.Lgs. n. 106/2009

Per aver redatto il documento di valutazione dei rischi, anche su supporto informatico e munito di data certa o attestata, senza il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

Art. 55, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008, come modif. D.Lgs. n. 106/2009

Ammenda da 2000 a 4000 euro
(Oblazione ai sensi d.lgs. 758/94: euro 1000, pari a ¼ della pena massima)

Fino al 19 agosto 2009:

Ammenda da 3.000 a 9.000 euro (Oblazione ai sensi dell'art. 162 bis cp: euro 4500, pari a un ½ della pena massima)

NON PIU' ½ DELLA PENA MASSIMA, MA ¼ DELLA PENA MASSIMA

CAMBIA ANCHE LA MODALITA' DI REGOLARIZZAZIONE DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI

*Il decreto correttivo 106/09 introduce ex novo nel corpo del d.lgs. 81/08, **mediante l'art. 301 bis**, un'ipotesi di estinzione agevolata per gli **illeciti amministrativi** previsti dal decreto, adattando parzialmente ad essi la procedura della diffida prevista (art. 13 del d.lgs. 124/2004) per i casi 'di constatata inosservanza delle norme in materia di lavoro e legislazione sociale'*

Introduzione dell' art. 301-bis per la Regolarizzazione degli illeciti amministrativi

Articolo 301-bis – Estinzione agevolata degli illeciti amministrativi a seguito di regolarizzazione

1. In tutti i casi di inosservanza degli obblighi puniti con sanzione pecuniaria amministrativa il trasgressore, al fine di estinguere l'illecito amministrativo, è ammesso al pagamento di una somma pari alla **misura minima prevista dalla legge qualora provveda a regolarizzare la propria posizione non oltre il termine assegnato dall'organo di vigilanza mediante verbale di primo accesso ispettivo.**

Esempi di illeciti amministrativi

Datore di Lavoro

Art. 29, comma 4, D.Lgs. n. 81/2008

Per aver omesso di custodire il documento di valutazione dei rischi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce.

Art. 35, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008

Per aver omesso di sottoporre all'esame dei partecipanti, nel corso della riunione periodica prevista: 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 di dirigenti, preposti e lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della salute.

Art. 55, comma 4, lett. f), D.Lgs. n. 81/2008, come modif. D.Lgs. n. 106/2009

Sanzione amministrativa da 2000 a 6600 euro (misura minima)

Fino al 19 agosto 2009

Sanzione amministrativa da 2.500 a 10.000 euro
Pagamento in misura ridotta (art. 16, **l. n. 689/1981**): sanzione pari a 3333,33 euro (**1/3 pena massima**)

NON PIU' UNA SOMMA PARI A 1/3 DELLA PENA MASSIMA, MA UNA SOMMA PARI ALLA PENA MINIMA

Esempi di illeciti amministrativi

Datore di Lavoro

Art. 41, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008, come modif. D.Lgs. n. 106/2009

Per aver fatto effettuare visite mediche preventive o periodiche per accertare stati di gravidanza ovvero negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Art. 18, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008

Per non aver fornito al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a: la natura dei rischi; l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive; la descrizione degli impianti e dei processi produttivi; i dati degli infortuni sul lavoro e quelli relativi alle malattie professionali; i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

Art. 55, comma 4, lett. f), D.Lgs. n. 81/2008, come modif. D.Lgs. n. 106/2009

Sanzione amministrativa da 2000 a 6600 euro

Fino al 19 agosto 2009 non punita

Art. 55, comma 4, lett. g), D.Lgs. n. 81/2008, come modif. D.Lgs. n. 106/2009

Sanzione amministrativa da 1000 a 4500 euro

Fino al 19 agosto 2009

Arresto 3 a 6 mesi o ammenda da 2.000 a 5.000 Euro

Altre agevolazioni

il novellato **art. 302 del D.Lgs. n. 81/2008**, prevede

1. Per le contravvenzioni **punite con la sola pena dell'arresto**, il giudice può, su richiesta dell'imputato, **sostituire la pena irrogata nel limite di dodici mesi con il pagamento di una somma determinata secondo i criteri di ragguaglio di cui all'articolo 135 del codice penale**. La sostituzione può avvenire solo quando siano state **eliminate tutte le fonti di rischio e le conseguenze dannose del reato**. La somma non può essere comunque inferiore a euro 2.000.
2. **La sostituzione di cui al comma 1 non è consentita quando la violazione ha avuto un contributo causale nel verificarsi di un infortunio sul lavoro da cui sia derivata la morte ovvero una lesione personale che abbia comportato l'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un periodo superiore ai quaranta giorni**.
3. Decorso un periodo di tre anni dal passaggio in giudicato della sentenza che ha operato la sostituzione di cui al comma 1 senza che l'imputato abbia commesso ulteriori reati tra quelli previsti dal presente testo unico, ovvero i reati di cui all'articolo 589, secondo comma, e 590, terzo comma, del codice penale, limitatamente all'ipotesi di violazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, il reato si estingue.

Potere di disposizione

Articolo 302 bis (nuovo)

1. Gli organi di vigilanza impartiscono disposizioni esecutive ai fini dell'applicazione delle norme tecniche e delle buone prassi, laddove volontariamente adottate dal datore di lavoro e da questi espressamente richiamate in sede ispettiva, **qualora ne riscontrino la non corretta adozione**, e salvo che il fatto non costituisca reato.

1. Avverso le disposizioni di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro trenta giorni, con eventuale richiesta di sospensione dell'esecutività dei provvedimenti, all'autorità gerarchicamente sovraordinata nell'ambito dei rispettivi organi di vigilanza, che decide il ricorso entro quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Con riferimento ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, la autorità gerarchicamente sovraordinata è il dirigente della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.

Definizioni

«**norma tecnica**»: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria;

- «**buone prassi**»: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione;

Regime transitorio

Caso	Data dell'accertamento	Scadenza prescrizione	Scadenza pagamento della pena pecuniaria	Regime di riferimento
1	Prima del 20 agosto	Prima del 20 agosto	Prima del 20 agosto	Vecchio d.lgs. 81/08
2	Prima del 20 agosto	Prima del 20 agosto	Dopo il 20 agosto	Sanzione più favorevole al reo
3	Prima del 20 agosto	Dopo il 20 agosto	Dopo il 20 agosto	Sanzione più favorevole al reo
4	Dopo il 20 agosto	Dopo il 20 agosto	Dopo il 20 agosto	Nuovo d.lgs. 81/08

Regime transitorio

- **Art. 2 c. p. - Successione di leggi penali**
- Nessuno può essere punito per un fatto che, secondo la legge del tempo in cui fu commesso, non costituiva reato.
- *Nessuno può essere punito per un fatto che, secondo una legge posteriore non costituisce reato; e, se vi è stata condanna, ne cessano la esecuzione e gli effetti penali.*
- *Se la legge del tempo in cui fu commesso il reato e le posteriori sono diverse, si applica quella le cui disposizioni sono più favorevoli al reo, salvo che sia stata pronunciata sentenza irrevocabile.*
- Se si tratta di leggi eccezionali o temporanee, non si applicano le disposizioni dei capoversi precedenti.
- Le disposizioni di questo articolo si applicano altresì nei casi di decadenza e di mancata ratifica di un decreto-legge e nei casi di un decreto-legge convertito in legge con emendamenti.

Arrivederci e Buona serata

Dr. Renata Amoroso

Coordinamento per la Sicurezza nelle Istituzioni Scolastiche

0815576576 – renata.amoroso.na@istruzione.it