

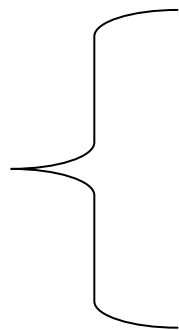
# Corso di Formazione per Dirigenti

Art. 37 Dlgs 9.4.08 n° 81

- Il dovere di prevenzione
- Sistema legislativo in materia di sicurezza
- Perché siamo qui
- Gli organi di vigilanza e le procedure ispettive
- Principali soggetti coinvolti e relativi obblighi.

E' un dovere di tutti

RUOLO



Competenze

Responsabilità

➤ ANNI '50 (Normativa Nazionale)

- **SICUREZZA OGGETTIVA** -  
SISTEMA NORMATIVO DI IMPOSIZIONE DI LIMITI E  
DIVIETI

➤ ANNI '90 (Recepimenti Direttive Comunitarie) AD OGGI

- **SICUREZZA ORGANIZZATA** -  
L'IMPRESA DEVE DARSÌ UN'ORGANIZZAZIONE DELLA  
SICUREZZA ADATTA ALLE PROPRIE ATTIVITÀ TRAMITE  
INTRODUZIONE DI FIGURE DEDICATE ESPRESSAMENTE  
ALLA SICUREZZA ED ALLA SALUTE DEI LAVORATORI CON  
COMPITI DEFINITI E CON RESPONSABILITÀ SIA  
AZIENDALI CHE PERSONALI

"PARTECIPAZIONE EQUILIBRATA DI TUTTI I  
COMPONENTI DELL'AZIENDA"

### **Decreto Legislativo n° 626 del 19/09/1994**

*Attuaz. direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.*



### **Legge 3 Agosto 2007 n° 123**

*"Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia"*



### **Decreto Legislativo del 9 Aprile 2008 n° 81**

*Attuazione della Legge 3 agosto 2007 n° 123 , in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*

### **Decreto Legislativo del 3 Agosto 2009 n° 106**

*Disposizioni integrative e correttive del DLgs 9 Aprile 2008 n° 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*

Quale evoluzione?

# L'Organizzazione

La direttiva 89/391/CEE

(recepita già nel Titolo I° del DLgs 626/94)

DEFINISCE

Responsabilità

Risorse

Processi

Procedure  
(codificate)

SGSL

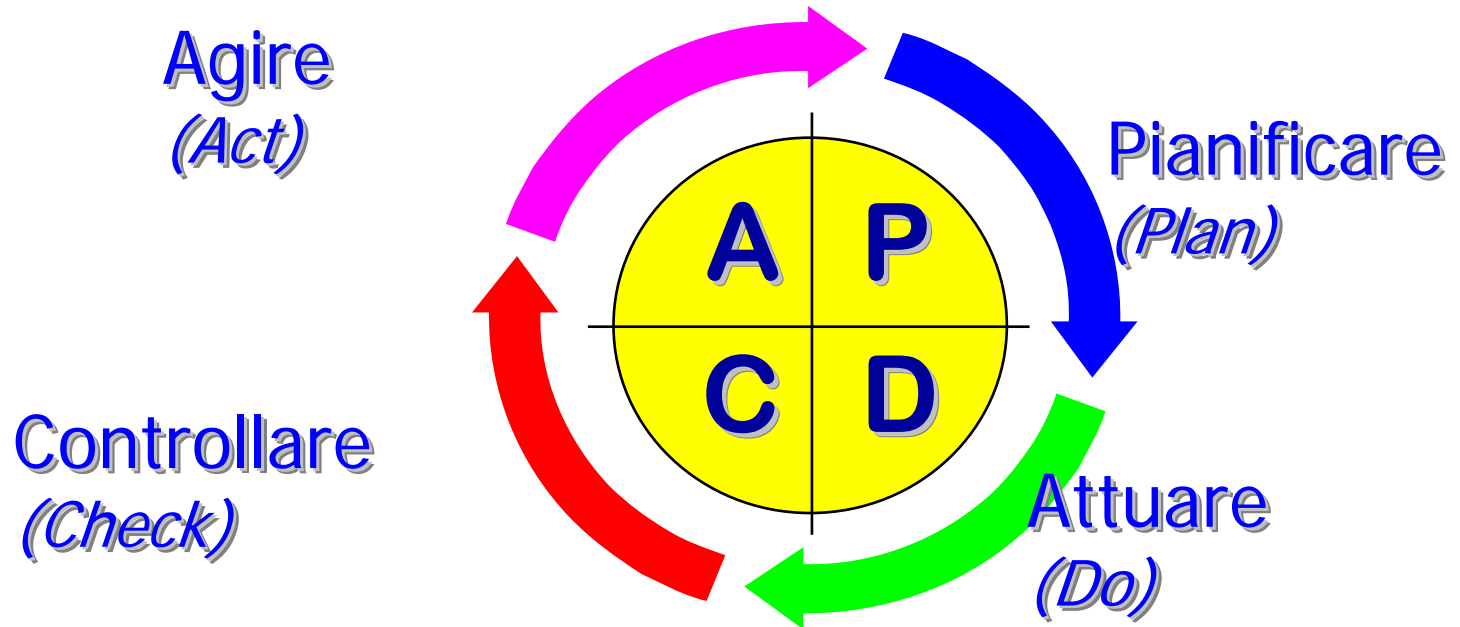
# Il concetto di Organizzazione

Le organizzazioni (aziendali),  
sono intese come:

- complesso organizzato di beni e persone
- per svolgere un'attività (economica) consistente nella produzione e scambio i beni e/o servizi

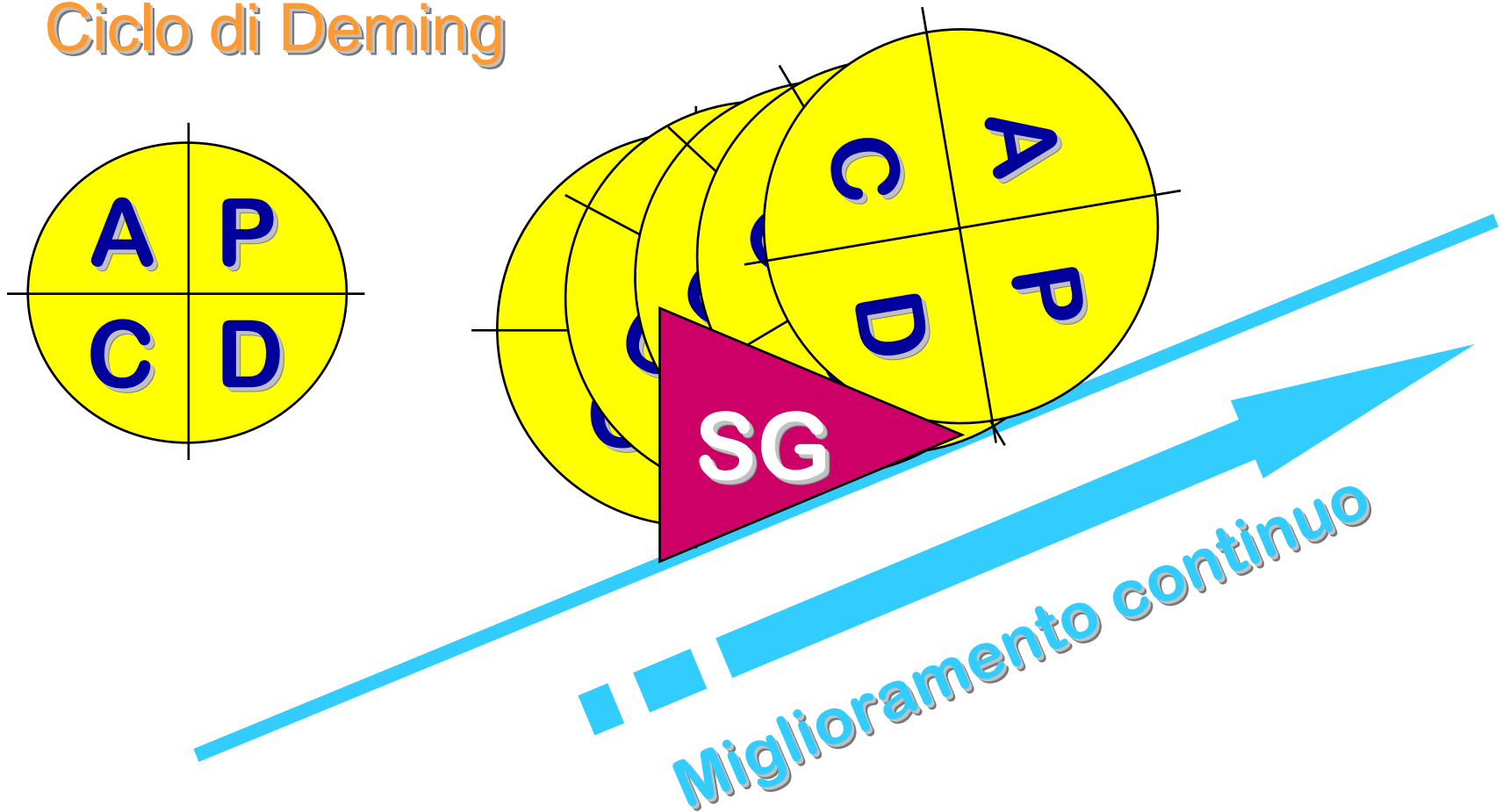


*Il sistema di gestione*

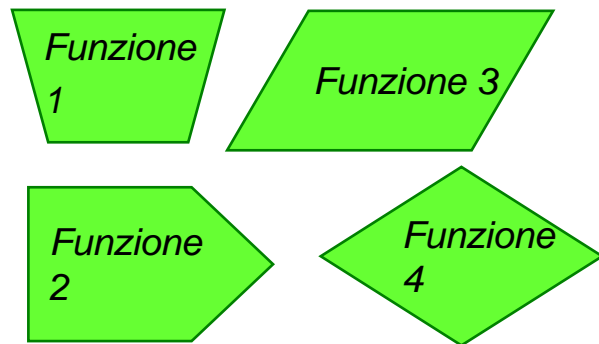


## Il Sistema è dinamico

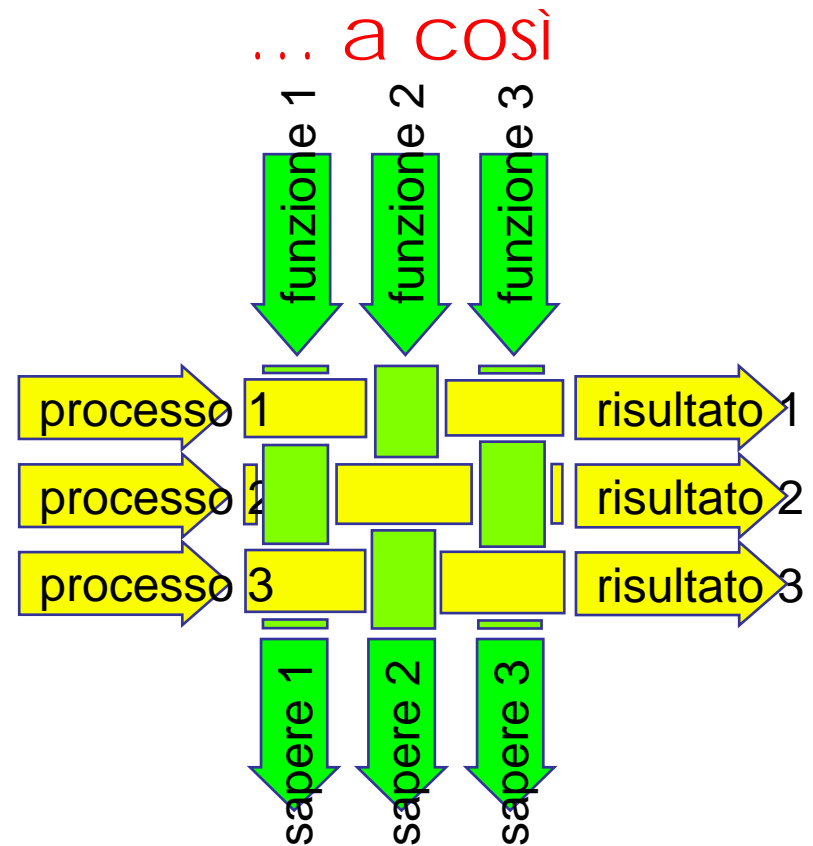
### Ciclo di Deming



# La trasformazione organizzativa

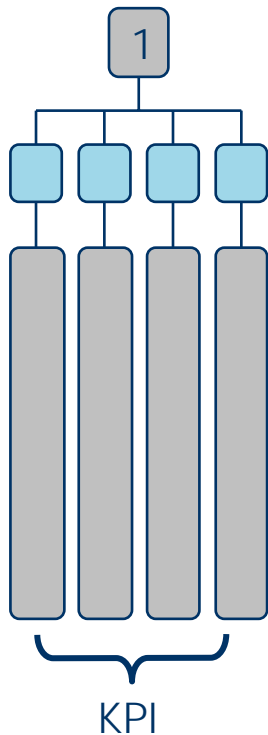


Da così ...

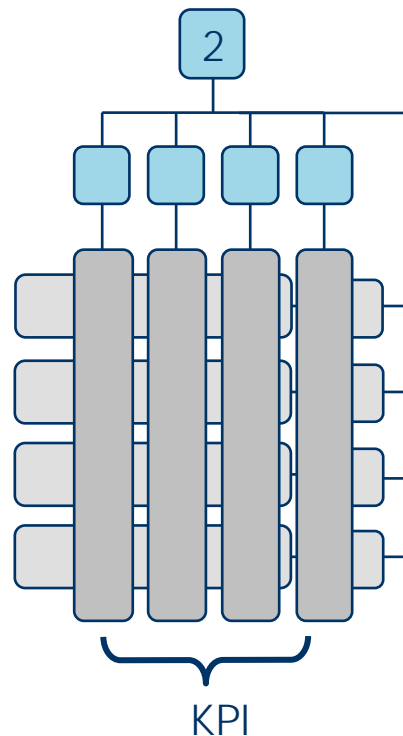


# La trasformazione organizzativa

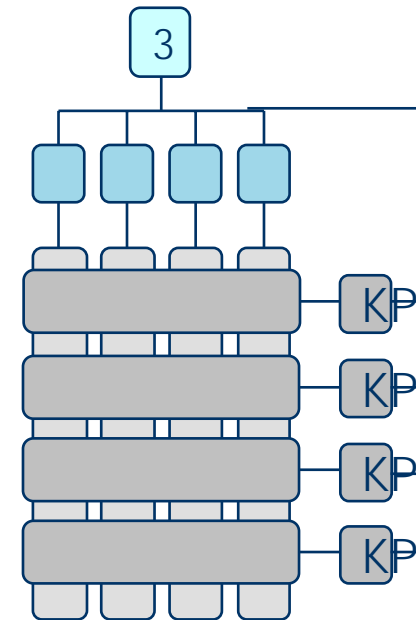
Organizzazione verticale



Identificazione processi organizzazione verticale



Organizzazione per processi (presenza funzioni)



KPI: Key Performance Indicators: I Key Performance Indicators (KPI) aiutano a definire e misurare i progressi compiuti per raggiungere gli obiettivi della propria organizzazione. Dopo che l'azienda ha analizzato la sua missione, identificato tutti i suoi concorrenti e definito gli obiettivi, essa necessita di un modo per misurare il raggiungimento di tali obiettivi. I KPI sono proprio tali misure

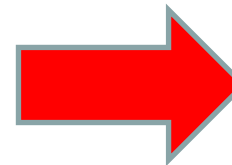
### **Cosa sono i Key Performance Indicators (KPI)**

I Key Performance Indicators sono misure quantitative, identificate e definite in anticipo, che riflettono i fattori critici di successo per un'organizzazione. Si differenziano da organizzazione ad organizzazione: una potrà avere come KPI la percentuale delle entrate che arrivano dai visitatori ripetuti, mentre, ad esempio, una scuola avrà come KPI il tasso di promozione dei suoi studenti. Un dipartimento di Customer Service può avere come KPI, in linea coi KPI dell'intera azienda, la percentuale di chiamate soddisfatte nel primo minuto, **mentre per un'organizzazione sociale uno può essere il numero di clienti assistiti in un anno.**

Ma qualunque siano i KPI scelti, essi devono riflettere gli obiettivi dell'organizzazione, devono essere le chiavi per misurarne il successo e quindi devono essere quantificabili, devono essere dei numeri. I Key Performance Indicators sono generalmente indicatori di lungo periodo e non cambiano spesso visto che sono strettamente legati agli obiettivi dell'organizzazione.

## **I Key Performance Indicators riflettono gli obiettivi dell'organizzazione**

Un'organizzazione che ha come uno dei suoi obiettivi "l'essere la compagnia col profitto più alto del proprio settore", avrà KPI che misurano il profitto, così come il "profitto pre-tax". Mentre, ad esempio, "la percentuale di profitto destinata al sociale" non sarà probabilmente uno dei suoi KPI. Ad una scuola, invece, non interessa fare profitto e quindi i suoi KPI saranno differenti: KPI come il "tasso di promozione" o il "successo nel trovare un lavoro", anche se differenti, riflettono la missione e gli obiettivi di una scuola



**OBIETTIVI**



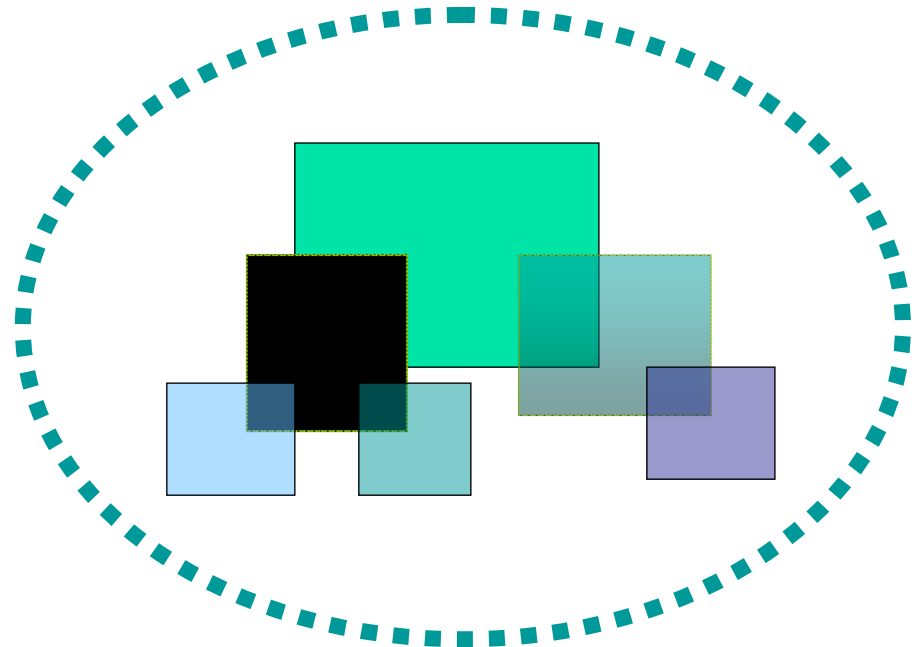
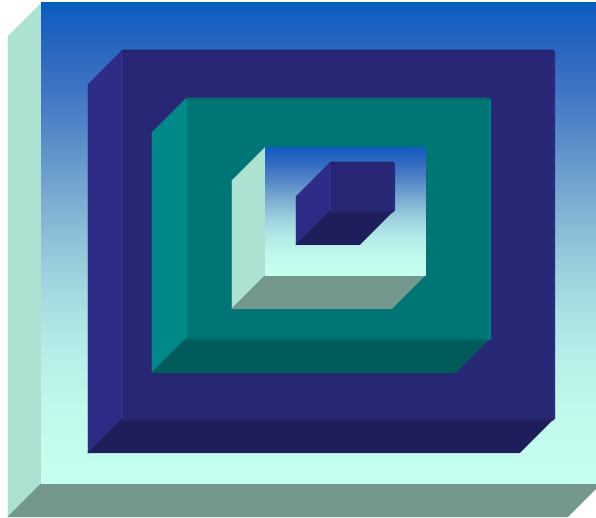
**Sicurezza sul lavoro**

La progettazione dei ruoli e delle mansioni

Nel nuovo sistema cambia la dimensione  
del Dirigente

## Dalle mansioni ai ruoli:

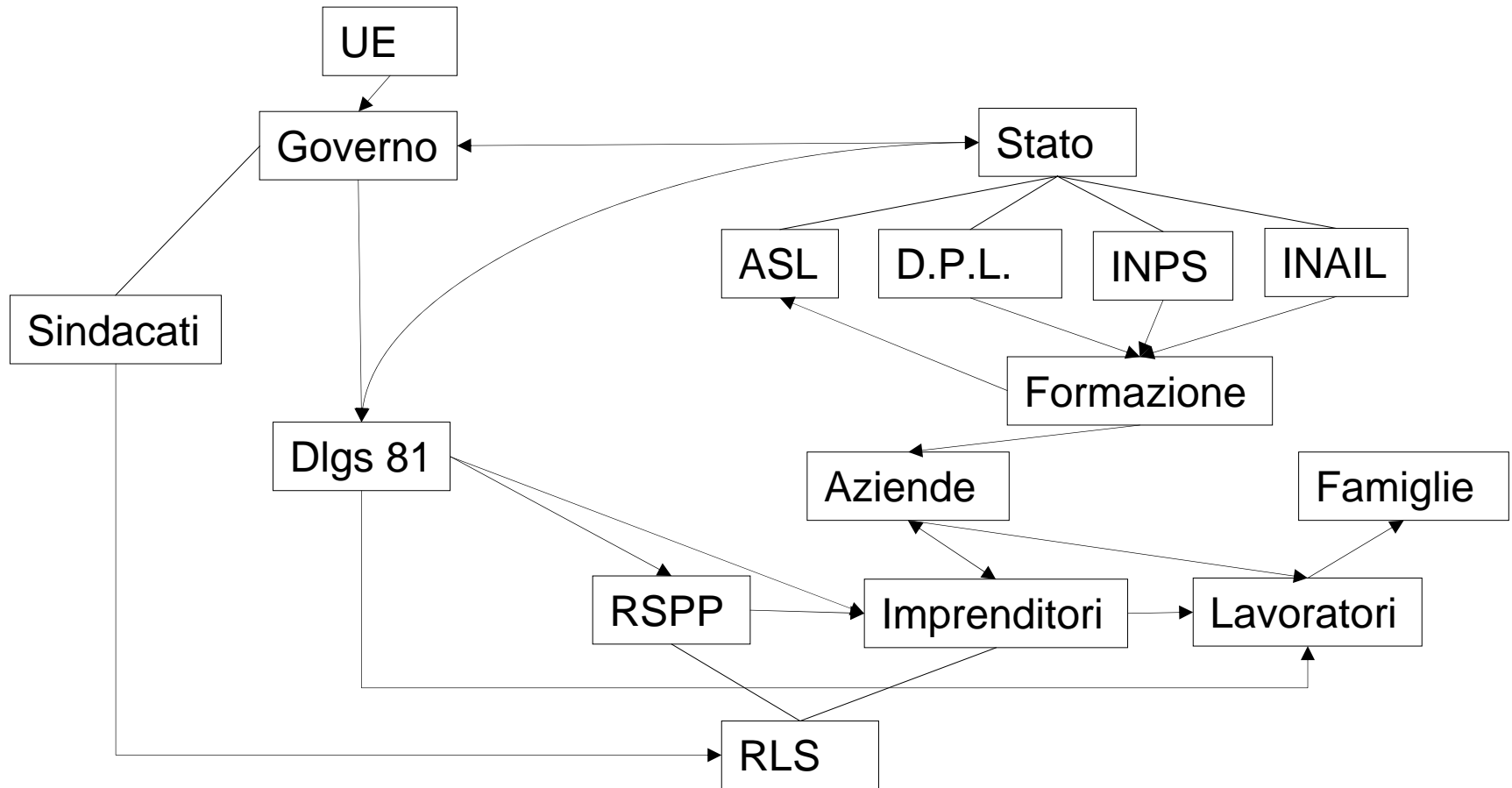
- Cambia il sistema delle professionalità e delle competenze



***Da solista a direttore d'orchestra***

L'Organizzazione voluta dalla normativa

## Gestione della prevenzione dal rischio sul lavoro



Le figure del *gioco* della sicurezza

## Gestione della prevenzione dal rischio sul lavoro



DLgs 9 Aprile 2008 n° 81



Atto di Intesa Conferenza Stato Regioni del 21 Dicembre 2011  
(Pubblicato su GU del 11 Gennaio 2012)



Formazione per ruoli dell'organizzazione



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI  
TRA LO STATO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME  
DI TRENTO E BOLZANO

Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Repertorio atti n. 221/CSM del 21 dicembre 2011

LA CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI E LE  
PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO



*Presidenza  
del Consiglio dei Ministri*

CONFRENTA PERMANENTE PER I RAPPORTI  
TRA LO STATO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME  
DI TRENTO E BOLZANO

## **6. FORMAZIONE DEI DIRIGENTI**

La formazione dei dirigenti, così come definiti dall'articolo 2, comma 1, lettera d), del D. Lgs. n. 81/08, in riferimento a quanto previsto all'articolo 37, comma 7, del D. Lgs. n. 81/08 e in relazione agli obblighi previsti all'articolo 18 sostituisce integralmente quella prevista per i lavoratori ed è strutturata in quattro moduli aventi i seguenti contenuti minimi:

## **MODULO 1. GIURIDICO – NORMATIVO**

- sistema legislativo in materia di sicurezza dei lavoratori;
- gli organi di vigilanza e le procedure ispettive;
- soggetti del sistema di prevenzione aziendale secondo il D.Lgs. n. 81/08: compiti, obblighi, responsabilità e tutela assicurativa;
- delega di funzioni;
- la responsabilità civile e penale e la tutela assicurativa;
- la "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di responsabilità giuridica" ex D.Lgs. n. 231/2001, e s.m.i.;
- i sistemi di qualificazione delle imprese e la patente a punti in edilizia;

## **MODULO 2. GESTIONE ED ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA**

- modelli di organizzazione e di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (articolo 30, D.Lgs. n. 81/08);
- gestione della documentazione tecnico amministrativa;
- obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione;
- organizzazione della prevenzione incendi, primo soccorso e gestione delle emergenze;
- modalità di organizzazione e di esercizio della funzione di vigilanza delle attività lavorative e in ordine all'adempimento degli obblighi previsti al comma 3 bis dell'art. 18 del D. Lgs. n. 81/08;
- ruolo del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione;

### **MODULO 3. INDIVIDUAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI**

- criteri e strumenti per l'individuazione e la valutazione dei rischi;
- il rischio da stress lavoro-correlato;
- il rischio ricollegabile alle differenze di genere, età, alla provenienza da altri paesi e alla tipologia contrattuale;
- il rischio interferenziale e la gestione del rischio nello svolgimento di lavori in appalto;
- le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione in base ai fattori di rischio;
- la considerazione degli infortuni mancati e delle risultanze delle attività di partecipazione dei lavoratori e dei preposti;
- i dispositivi di protezione individuale;
- la sorveglianza sanitaria;



### **MODULO 4. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI**

- competenze relazionali e consapevolezza del ruolo;
- importanza strategica dell'informazione, della formazione e dell'addestramento quali strumenti di conoscenza della realtà aziendale;
- tecniche di comunicazione;
- lavoro di gruppo e gestione dei conflitti;
- consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- natura, funzioni e modalità di nomina o di elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Durata della formazione: 16 ore

Aggiornamento: 6 ore nel quinquennio

### IL SISTEMA NORMATIVO - PRINCIPI

**ART. 27 COST.:** ... La responsabilità penale è personale ...

**ART. 32 COST.:** La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività e garantisce cure gratuite agli indigenti ...

**ART. 35 COST.:** La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni...

**ART. 41 COST.:** l'iniziativa economica è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

## ORIGINE DELLA TUTELA

**ART. 2087 C.C.:** TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO  
L'IMPRENDITORE È TENUTO AD ADOTTARE NELL'ESERCIZIO  
DELL'IMPRESA LE MISURE CHE, SECONDO LA  
PARTICOLARITÀ DEL LAVORO, L'ESPERIENZA E LA TECNICA,  
SONO NECESSARIE A TUTELARE L'INTEGRITÀ FISICA E LA  
PERSONALITÀ MORALE DEI PRESTATORI DI LAVORO.

**ART. 40 Comma 2 c.p. :** “NON IMPEDIRE UN EVENTO CHE SI HA  
L'OBBLIGO GIURIDICO DI IMPEDIRE, EQUIVALE A  
CAGIONARLO”

**- ORIGINE DELLE “POSIZIONI DI GARANZIA”**

## IL CODICE PENALE

### ART. 3

#### *(OBBLIGATORIETÀ DELLA LEGGE PENALE)*

**LA LEGGE PENALE ITALIANA OBBLIGA TUTTI COLORO CHE, CITTADINI O STRANIERI, SI TROVANO NEL TERRITORIO DELLO STATO, SALVE LE ECCEZIONI STABILITE DAL DIRITTO PUBBLICO INTERNO O DAL DIRITTO INTERNAZIONALE.**

**LA LEGGE PENALE ITALIANA OBBLIGA ALTRESÌ TUTTI COLORO CHE, CITTADINI O STRANIERI, SI TROVANO ALL'ESTERO, MA LIMITATAMENTE AI CASI STABILITI DALLA LEGGE MEDESIMA O DAL DIRITTO INTERNAZIONALE.**

## IL CODICE PENALE

### ART. 5

*(IGNORANZA DELLA LEGGE PENALE)*

**NESSUNO PUÒ INVOCARE A PROPRIA SCUSA  
L'IGNORANZA DELLA LEGGE PENALE.**

### **Art: 590: Lesioni personali colpose**

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

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

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

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

*(Articolo modificato dal Decreto Legge n. 92 del 2008 convertito con L n° 125 del 24.7.08)*

**\* PENA MODIFICATA DALLA L. 21 FEBBRAIO 2006 N° 102**

### **Art: 583:           Circostanze aggravanti**

La lesione personale **È GRAVE**, e si applica la reclusione da tre a sette anni:

- 1) Se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai 40 giorni;
- 2) Se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;
- 3) Se la persona offesa è una donna incinta e dal fatto deriva l'acceleramento del parto;  
(Abrogato con L 22.5.78 N° 124)

La lesione personale è **GRAVISSIMA**, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:

- 1) Una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- 2) La perdita di un senso;
- 3) La perdita di un arto, o di una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
- 4) La deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso;
- 5) L'aborto della persona offesa (Abrogato con L 22.5.78 N° 124)

*(Articolo modificato dal Decreto Legge n. 92 del 2008 convertito con L n° 125 del 24.7.08)*

### **Art. 589: Omicidio colposo**

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

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

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

*(Articolo modificato dal Decreto Legge n. 92 del 2008 convertito con L n° 125 del 24.7.08)*

**\* PENA MODIFICATA DALLA L. 21 FEBBRAIO 2006 N° 102**

**Art. 437:** Rimozione od omissione dolosa di cautele o difese contro infortuni sul lavoro

**Art. 451:** Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro

## ***CODICE CIVILE***

### **Art. 2087:**

**Tutela delle condizioni di lavoro.**

**L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la PARTICOLARITA' del lavoro, L'ESPERIENZA, LA TECNICA, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori d'opera.**

## ***CODICE CIVILE***

**Art. 2043:** **Risarcimento per fatto illecito.**  
**Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno.**

## **SPreSAL - Azienda Sanitaria Locale, ASL**

### Chi è?

Ente che fa parte del Dipartimento di Prevenzione delle A.S.L.

### Quale ruolo ha?

Principale organo di vigilanza in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

## **Direzione Provinciale del Lavoro**

### Chi è?

Organo periferico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

### Quale ruolo ha?

Essenzialmente vigila sull'applicazione delle leggi in materia di tutela del lavoro, ma anche di sicurezza e salute nei cantieri edili.

## A.R.P.A.

### Chi è?

Agenzia Regionale Protezione Ambiente nata in seguito a referendum.

### Quale ruolo ha?

Principale organo di vigilanza in materia ambientale.  
Tuttavia mantiene alcune competenze anche in materia di sicurezza sul lavoro.

## Vigili del Fuoco

### Chi è?

Ente preposto alle emergenze incendi.

### Quale ruolo ha?

Organo di vigilanza in materia di rischio incendi negli ambienti di lavoro.

## INAIL - I.S.P.E.S.L.

### Chi è?

L'ISPESL è organo tecnico scientifico del Servizio sanitario nazionale.

### Quale ruolo ha?

Organo consultivo di prevenzione a servizio dello Stato; ha compiti di controllo della conformità ai RES delle macchine marcate CE (rispondenza al DPR 459/96 - Direttiva Macchine).

## **I.N.A.I.L.**

### Chi è?

L'I.N.A.I.L. è un Ente con gestione autonoma, sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

### Quale ruolo ha?

Gestisce l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nell'industria, nell'agricoltura e nei servizi.

## *I principali organismi di vigilanza*



Gli incaricati dei servizi ispettivi sono da qualificarsi pubblici ufficiali ed assumono la veste di **ufficiali di polizia giudiziaria**

Secondo la disposizione dell'art. 55 c.p.p., la polizia giudiziaria deve...

- δ prendere notizia dei reati;
- δ impedire che vengano portati a conseguenze ulteriori;
- δ ricercarne gli autori;
- δ compiere gli atti necessari per assicurare le fonti di prova;
- δ raccogliere ciò che può servire per l'applicazione della legge penale;
- δ svolgere ogni indagine e attività disposta o delegata dall'Autorità Giudiziaria.

### Quindi la P.G. procede:

- ⇒ alla ricerca delle cose (corpo del reato), realizzandone la loro conservazione e quella dello stato dei luoghi;
- ⇒ alla ricerca delle persone in grado di riferire su circostanze rilevanti per la ricostruzione dei fatti;
- ⇒ alla identificazione della persona nei cui confronti vengono svolte le indagini e di altre persone;
- ⇒ alla assunzione di sommarie informazioni dalla persona nei cui confronti vengono svolte le indagini;
- ⇒ alla assunzione di sommarie informazioni da persone in grado di riferire circostanze utili ai fini delle indagini;
- ⇒ ad accertamenti urgenti sui luoghi, sulle cose e sulle persone e al sequestro dei corpo dei reato e delle cose ad esso pertinenti.

**Nel 1994 viene promulgato il DLgs 19.12.94 n° 758**

**MODIFICAZIONI DELLA DISCIPLINA  
SANZIONATORIA IN MATERIA DI LAVORO**

**Questo decreto modifica in materia sostanziale l'approccio alle  
sanzioni**

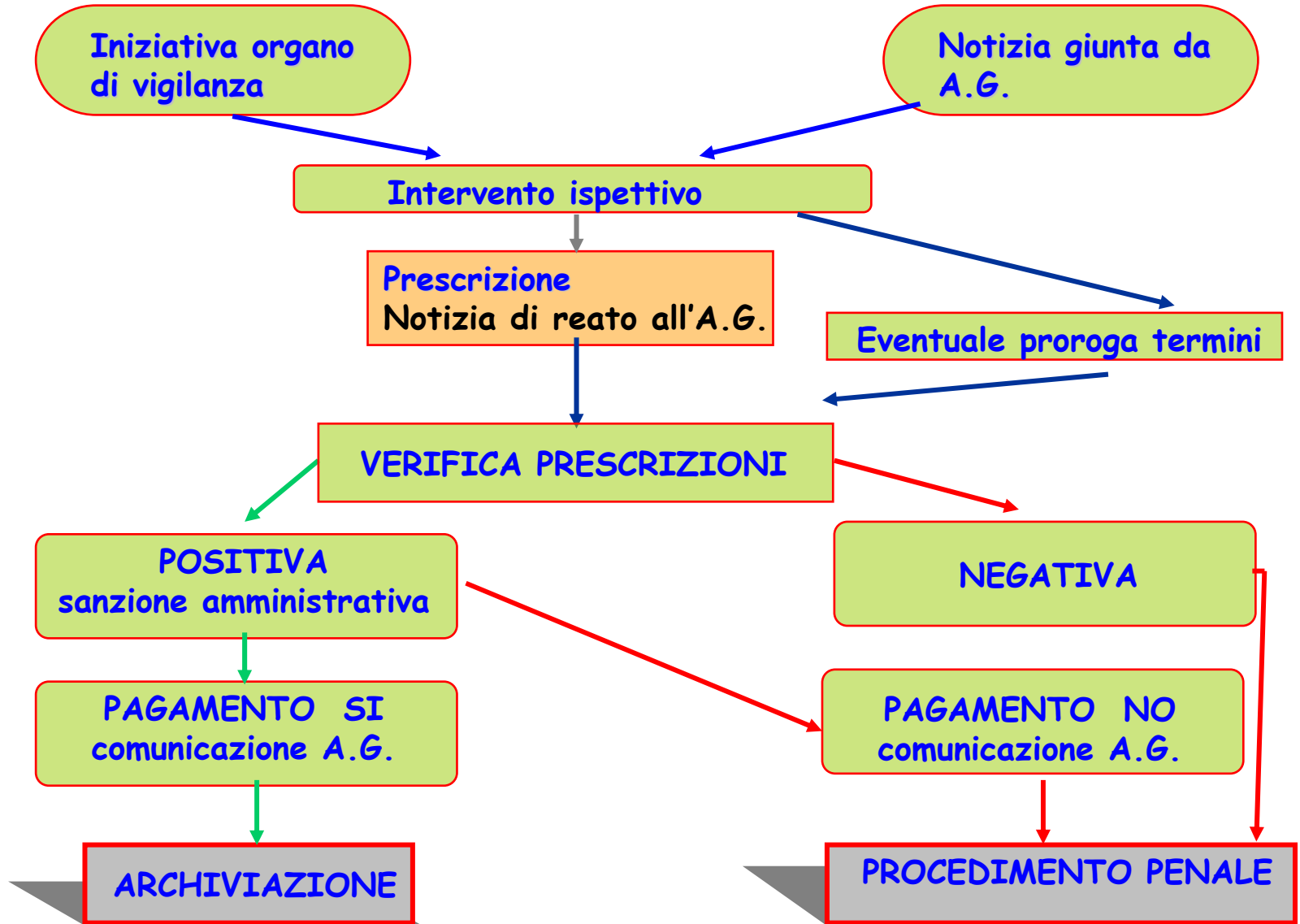
## *Le Prescrizioni*

La **PRESCRIZIONE** è l'atto emesso dall'organo di vigilanza nell'esercizio delle funzioni di Polizia Giudiziaria di cui all'art. 55 del c.p.p. nel momento di accertamento di un reato in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, con la funzione di "ordinare" l'adeguamento al "contravventore" accertato"

Si applica alle contravvenzioni:

**CONTRAVVENZIONE:** reato punito con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda o con la pena dell'ammenda

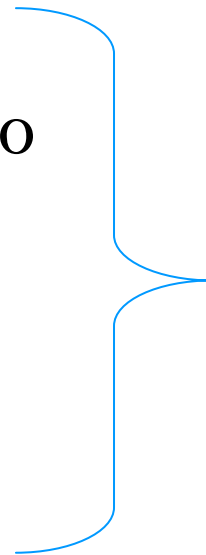
# Le Prescrizioni



La PRESCRIZIONE "ora per allora"

Sentenza Corte Costituzionale 18 Febbraio 99 n° 19

- ✓ Datore di lavoro
- ✓ Dirigenti
- ✓ Preposti



DATORE DI LAVORO



Dirigente



Lavoratore

Servizio Prevenzione e Protezione

Medico Competente

Rappresentante dei Lavoratori per la  
Sicurezza



Ruoli specifici

# Servizio di Prevenzione e Protezione S.P.P.

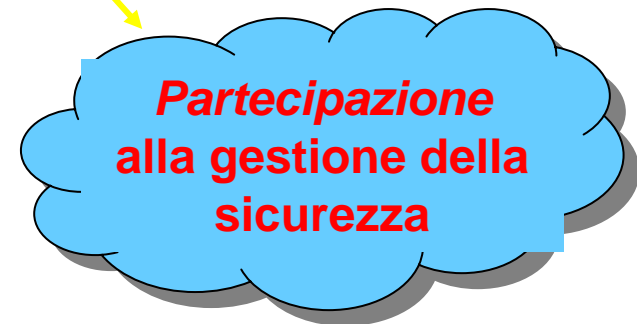


*Esperti di  
sicurezza*

**RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
NOMINATO DAL DATORE DI LAVORO**

**RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI  
PREVENZIONE E PROTEZIONE  
(RSPP)**

**COMPITI**





## **MEDICO COMPETENTE**

**OBBLIGATORIO IN CASO DI  
SORVEGLIANZA SANITARIA**

**NOMINATO DAL DATORE DI  
LAVORO**

## MEDICO COMPETENTE

### COMPITI

**Valutazione dei rischi  
(sopralluoghi)**

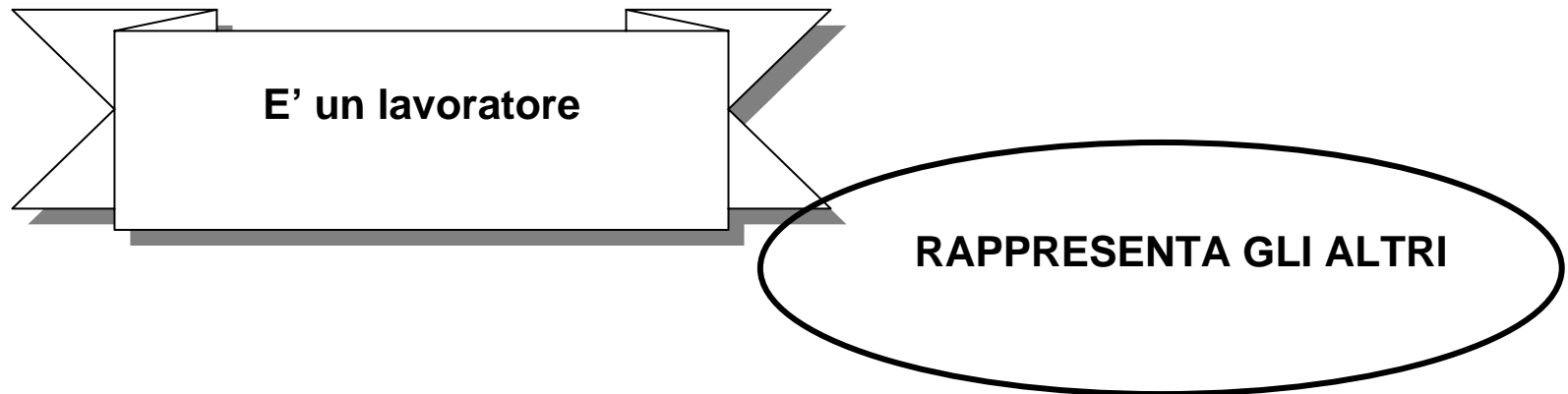
**Informazione  
E Formazione**  
Individuale e  
collettiva

**Sorveglianza  
sanitaria**

Ecc...



**Rappresentante dei lavoratori**



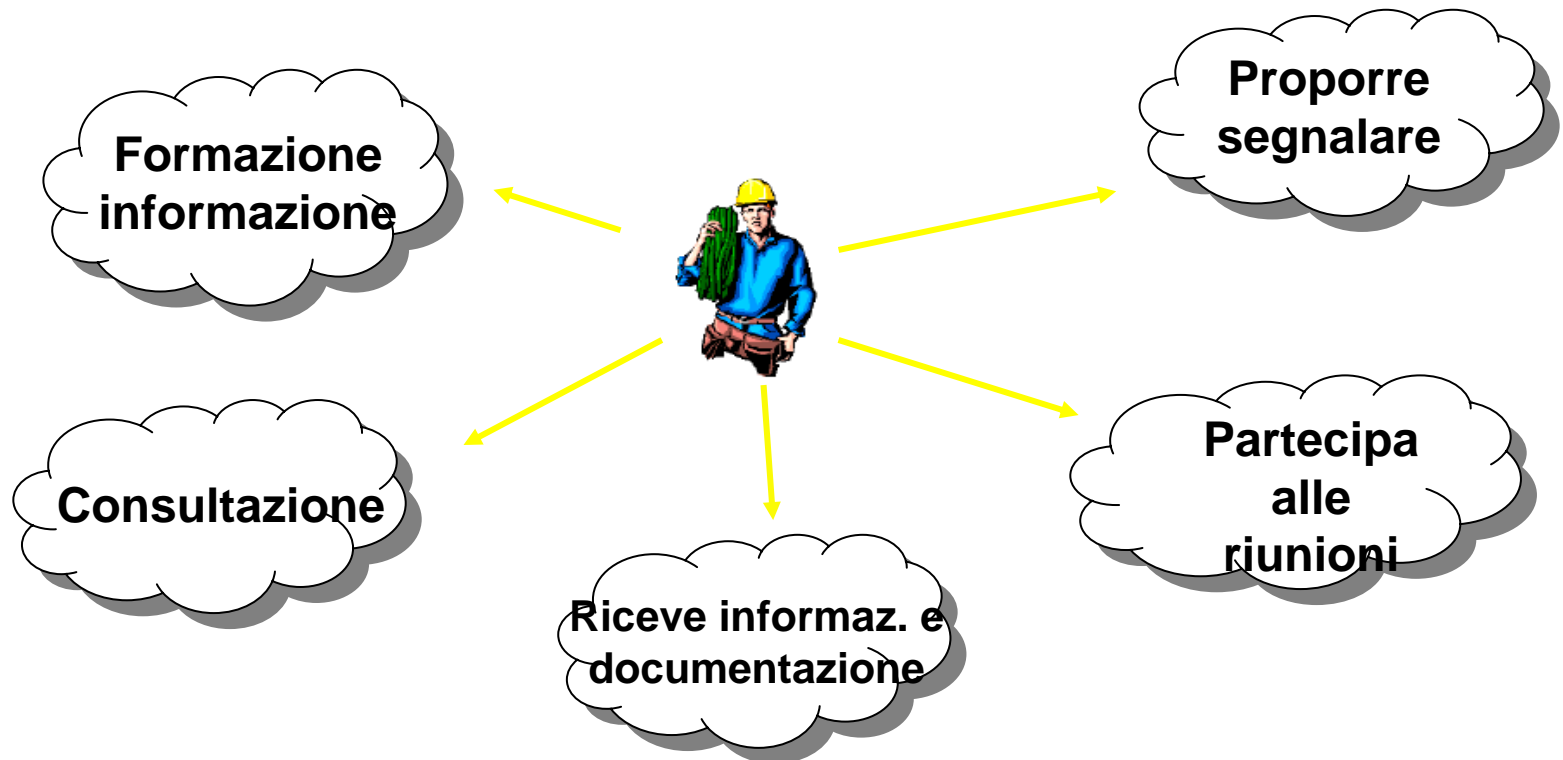
✓ - **Eletto** (fino a 15 dipendenti)

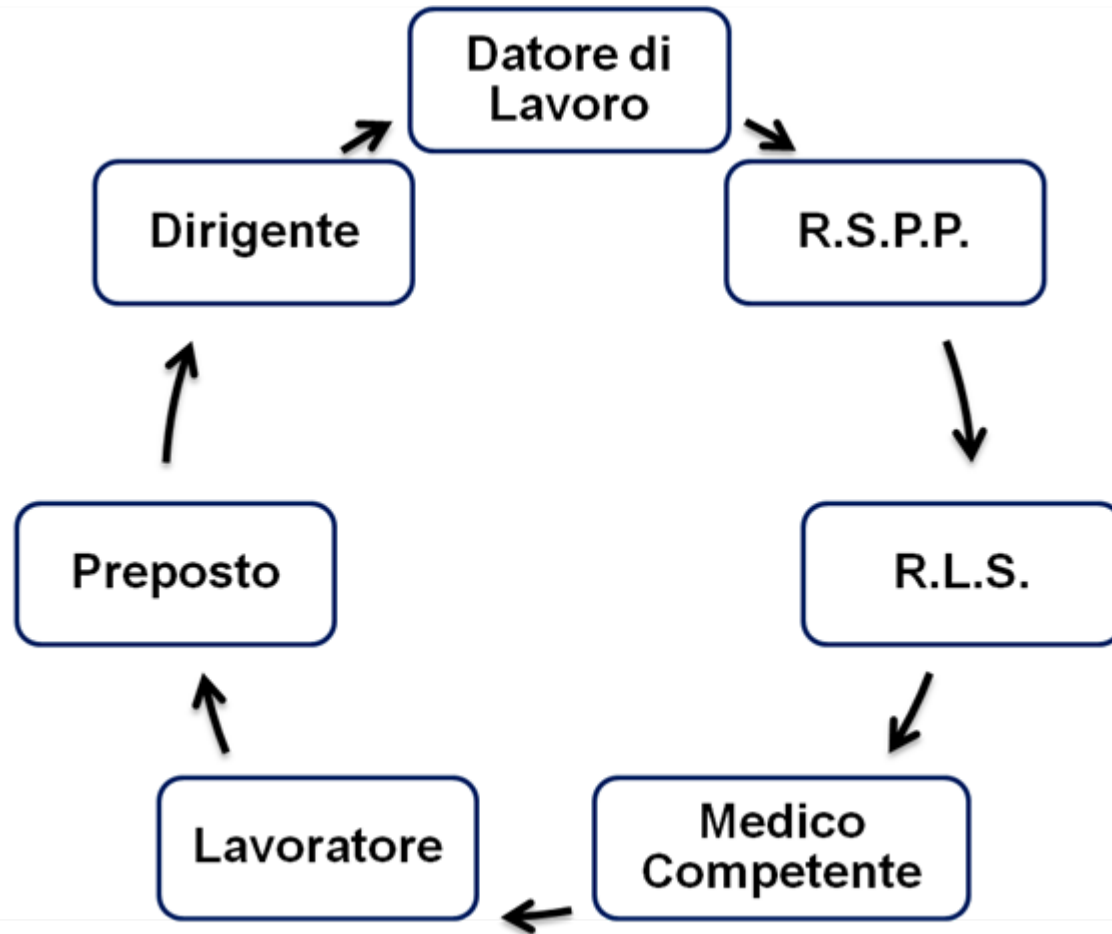
✓ - **Designato** (oltre 15 dip.)

✓ - **Territoriale**

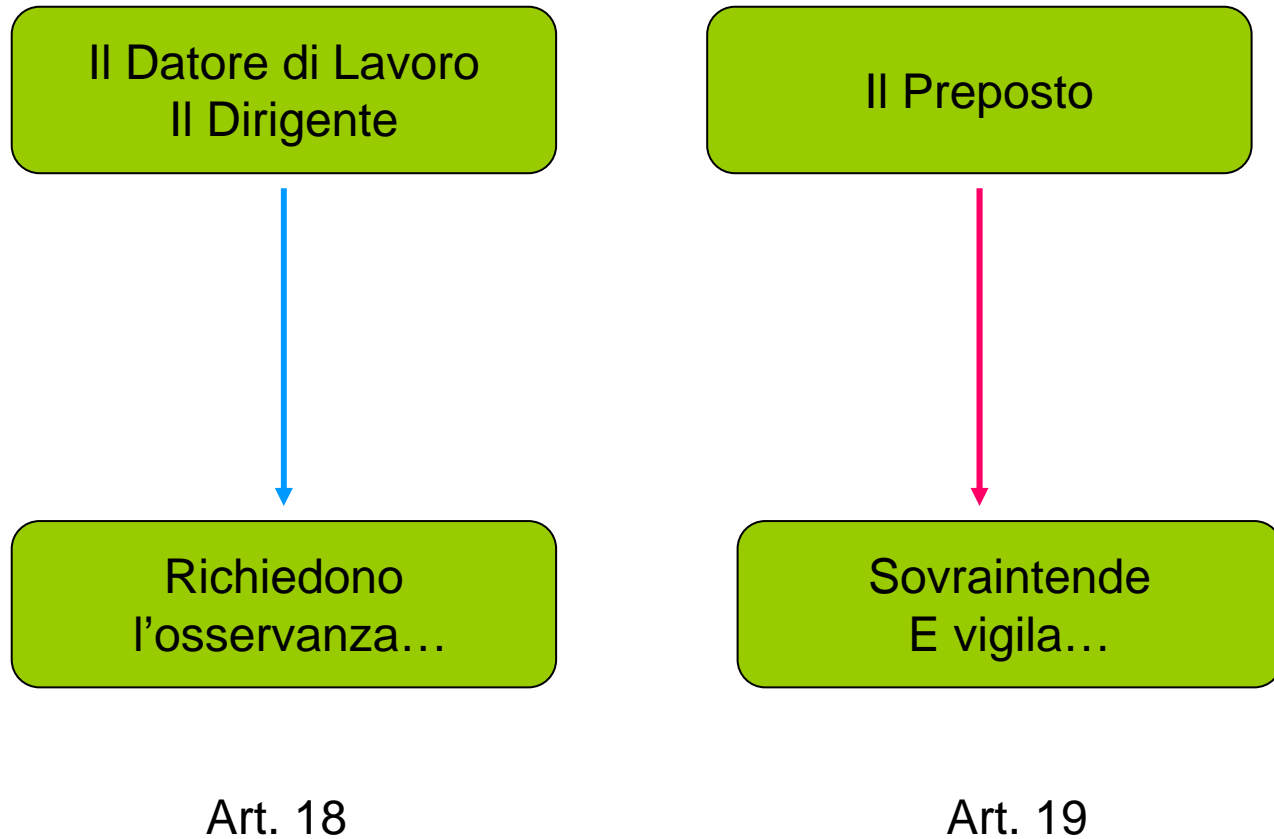
## **Rappresentante dei lavoratori**

### **COMPITI**





## *Gli Attori della prevenzione*



### Datore di Lavoro

Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Art. 2 comma 1) lettera b) del DLgs 9.4.08 n° 81

### Articolo 17 Delega di funzioni

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:
  - a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
  - b) che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
  - c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
  - d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.
  - e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.
3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4

L'obbligo di cui al precedente periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.

3 - bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al periodo precedente non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite.

Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate

Articolo 17

Obblighi del datore di lavoro non delegabili

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

### Dirigente

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

Art. 2 comma 1) lettera d) del DLgs 9.4.08 n° 81

## **In concreto:**

È il lavoratore che con la sua attività influisce sull'intera azienda o su un ramo rilevante di essa.

Non è soggetto al potere gerarchico di nessun altro lavoratore subordinato ma solo a quella del Datore di Lavoro

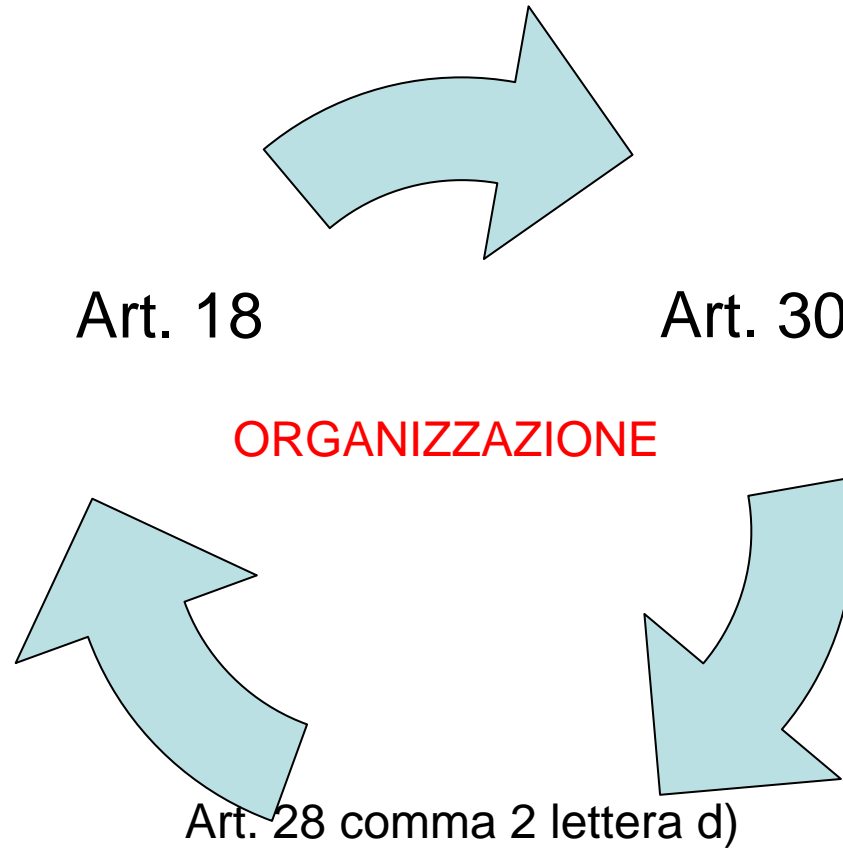
### Preposto

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

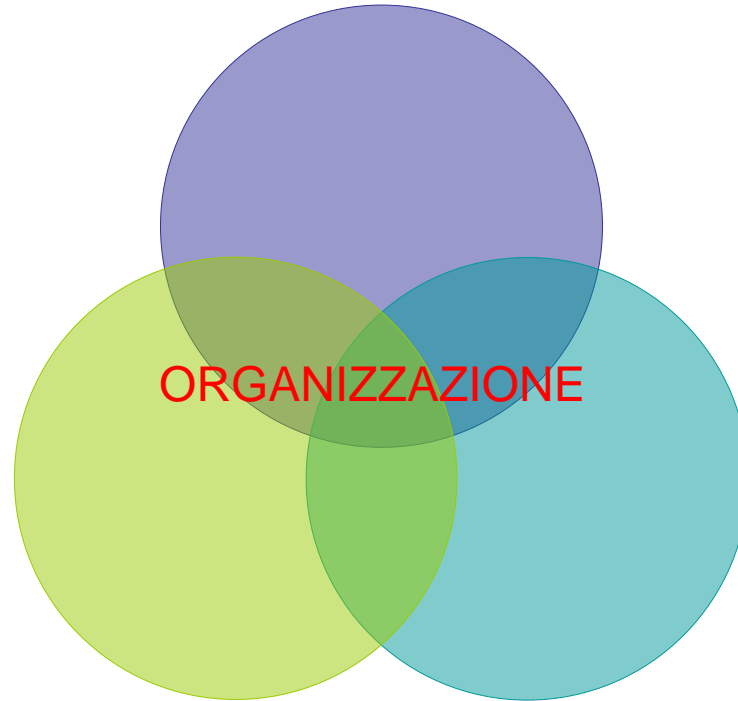
**E' colui che sovrintende o dirige il lavoro altrui.**

Art. 2 comma 1) lettera e) del DLgs 9.4.08 n° 81

# *Obblighi dei Datori di lavoro e Dirigenti*



Art. 18



Art. 28

Art. 30

DLgs 9 Aprile 2008 n° 81 – art. 18

**Comma 1:**

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



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

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

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

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

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

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

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

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

i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

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

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

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

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

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

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

r) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni. 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'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;

- s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
  
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;

- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;
- z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

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

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

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'articolo 8, comma 4.

**Art. 18 - Comma 2:**

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

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

**Art. 18 - Comma 3:**

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

### **Art. 18 - Comma 3bis:**

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 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.~~

Art. 19 – Obblighi del preposto

Art. 20 – Obblighi dei lavoratori

Art. 22 - Obblighi dei progettisti

Art. 23 – Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori

Art. 24 – Obblighi degli installatori

Art. 25 Obblighi del Medico Competente

DLgs 9 Aprile 2008 n° 81 – art. 19

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



*a)* sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti

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

*c)* richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

*d)* informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della **formazione ricevuta**

g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37

DLgs 9 Aprile 2008 n° 81 – art. 20

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

## 2. IN PARTICOLARE I LAVORATORI DEVONO:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale ;

- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza ;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione ;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori ;

*h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;*

*i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente*



### MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere **efficacia esimente** della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

### MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

### MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.
3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

### MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 **si presumono conformi** ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.
  
6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

## Definizione

valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza

Art. 2

## **Art. 28 – comma 1**

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera *a*), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro

## **Art. 28 – comma 1 bis**

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

## **Art. 28 – comma 2**

Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera *a*), redatto a conclusione della valutazione, può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 53 del decreto, su supporto informatico e deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 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 responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato; deve avere data certa e contenere:

*a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;*

*b)* l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera *a*);

*c)* il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

*d)* l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

**....i Dirigenti...**

*e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;*

*f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.*

## **Art. 28 – comma 3**

Il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto.

**VALE PER RISCHI SPECIFICI**

## **Art. 28 – comma 3bis**

In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività.

## **Art. 29 – comma 1**

Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41.

## **Art. 29 – comma 2**

Le attività di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

## **Art. 29 – comma 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 o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali.

## **Art. 29 – comma 4**

Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera *a*), e quello di cui all'articolo 26, comma 3, devono essere custoditi presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.

## **Art. 29 – comma 5**

5. I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi di cui al presente articolo sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f). Fino alla scadenza del diciottesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f), e, comunque, non oltre il 30 giugno 2012, gli stessi datori di lavoro possono autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi.

L. 24 Dicembre 2012 n° 228 = proroga al 31 Maggio 2013

**SONO ESCLUSE LE ATTIVITA' DI CUI AL DLgs 334/99, CENTRALI TERMOELETTRICHE, IMPIANTI E LABORATORI NUCLEARI, AZIENDE ESTRATTIVE E MINERARIE, FABBRICAZIONE O DEPOSITO DI ESPLOSIVI POLVERI E MUNIZIONI, OSPEDALI E CLINICHE**

## **Art. 29 – comma 6**

I datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lettera f). Nelle more dell'elaborazione di tali procedure trovano applicazione le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, e 4

**SONO ESCLUSE LE ATTIVITA' DI CUI AL DLgs 334/99, CENTRALI TERMOELETTRICHE, IMPIANTI E LABORATORI NUCLEARI, AZIENDE ESTRATTIVE E MINERARIE, FABBRICAZIONE O DEPOSITO DI ESPLOSIVI POLVERI E MUNIZIONI, OSPEDALI E CLINICHE**

**AZIENDE IN CUI SI SVOLGONO ATTIVITA' CHE ESPONGONO A: RISCHI CHIMICI, BIOLOGICI, ATMOSFERE ESPLOSIVE, CANCEROGENI, MUTAGENI, AMIANTO e NEI CANTIERI**

# **Sistema di Gestione della Sicurezza Regione Veneto**

**CONTESTO:** Piano Triennale per la Prevenzione e la Promozione della Sicurezza e della Salute negli ambienti di lavoro

**Linea progettuale dedicata alla Salute e Sicurezza nelle Strutture Sanitarie pubbliche del Veneto**



**E' stato condotto un monitoraggio sullo stato di attuazione degli adempimenti previsti dalla normativa vigente in tema di salute e sicurezza nelle strutture considerate**

**Strumenti di monitoraggio utilizzati  
nelle strutture considerate**



**1999**

**1° questionario  
di raccolta dati**



**2006**

**2° questionario  
di raccolta dati**

**Obiettivo:** focalizzare l'analisi sullo stato di attuazione della normativa relativa alla Sicurezza negli ambienti di lavoro



### **Argomenti valutati nel 1999**

- la Valutazione dei Rischi
- il Sistema Prevenzionistico Aziendale
- la consultazione e la partecipazione dei lavoratori

### **Argomenti ripresi nel questionario del 2006**

- il Sistema Prevenzionistico Aziendale
- l'Informazione e la Formazione sulla Sicurezza

### **Argomenti affrontati dal modello regionale SGS**

- le Procedure di Sicurezza
- la Gestione degli Appalti
- la Sorveglianza Sanitaria
- la Valutazione dei rischi
- Gli infortuni
- la Manutenzione
- la Gestione delle Emergenze
- i Flussi Formativi e Informativi

## Analisi dei Dati



Questionario 1999



## CRITICITA'



**Struttura e Organizzazione del Sistema**



**Procedure di Sicurezza**



**Gestione Appalti**



**Gestione Emergenze**



**Adeguamento Strutturale**

# Analisi dei Dati



**Questionario 2006**



**CRITICITA'**



**Struttura ed Organizzazione del Sistema**



**Formazione**

*Gestire un'organizzazione.....*

Buon Lavoro