

Formazione generale Corso 81.08

ARGOMENTI	
- PRINCIPI COSTITUZIONALI E CIVILISTICI	
- IL CAMPO DI APPLICAZIONE DELLE NORME DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	
- I DESTINATARI DEGLI OBBLIGHI DI SICUREZZA: LE FIGURE DELLA SICUREZZA	
- MISURE GENERALI DI TUTELA- OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO- NOMINA RSPP	
- GESTIONE DELLA PREVENZIONE NEL LUOGO DI LAVORO – INFORMAZIONE , FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO DEI LAVORATORI	
- RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI: APPARATO SANZIONATORIO E RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO	
TOTALE ORE	4

Normativa comunitaria

L'attenzione alle condizioni generali di sicurezza contraddistingue la più **recente normativa comunitaria** che propone un punto di vista innovativo, teso a creare nell'azienda una **nuova cultura della sicurezza**; in quest'ottica in Italia il **D.Lgs. 626/94** assegna per la prima volta un **ruolo attivo ai lavoratori**, stabilendone il **diritto alla costante formazione, informazione e consultazione** in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

D. Lgs. 81/2008

A oggi è in vigore il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, detto anche Testo Unico sulla Sicurezza. Questo decreto, **in attuazione della Legge 3 agosto 2007, n. 123**, ha riformato, riunito e armonizzato, abrogandole, le disposizioni dettate dalle numerose precedenti normative in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, con l'obiettivo principale di garantire l'adeguarsi della vigente legislazione all'evolversi della tecnica e del sistema di organizzazione del lavoro.

D.Lgs. 81/2008: campo di applicazione

Cominciamo ad analizzare il **D.Lgs. 81/08** partendo dalla definizione del **campo di applicazione**. Il D.Lgs. 81/08 si applica a:

- tutti i settori di attività, sia pubblici che privati;
- tutte le tipologie di rischio;
- tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati ed autonomi.

Gli obblighi di prevenzione e protezione riguardano anche i cosiddetti "soggetti equiparati". I **soggetti equiparati ai lavoratori** sono:

- lavoratori "interinali" con contratto di somministrazione di lavoro;
- soci lavoratori di cooperative sociali;
- allievi di istituti di istruzione e universitari e partecipanti a corsi di formazione professionale;
- lavoratori a progetto e collaboratori coordinati e continuativi;
- componenti dell'impresa familiare;
- coltivatori diretti del fondo, artigiani e piccoli commercianti, soci di società semplici del settore agricolo;
- volontari del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile;
- volontari che effettuano il servizio civile;
- lavoratori socialmente utili (L.S.U.);
- lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico;
- lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio;
- lavoratori delle PA che prestano servizio presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali;
- lavoratori autonomi;
- lavoratore distaccato.

Note:

Nel lavoro interinale, il Somministratore (agenzia interinale) ha l'obbligo di informare il lavoratore sui rischi per la salute e la sicurezza relativi alle attività produttive in generale e di formarlo e addestrarlo sui rischi specifici delle attrezzature di lavoro necessarie per l'attività lavorativa per la quale vengono assunti. Tale obbligo può, in alternativa, essere adempiuto dall'utilizzatore a patto che venga indicato nel contratto di lavoro.

L'Utilizzatore (l'azienda che ospita per un determinato periodo il lavoratore) ha l'obbligo di adempiere ai normali obblighi di prevenzione e protezione nei confronti del lavoratore ed è responsabile di eventuali violazioni. Deve, inoltre, informare il lavoratore su eventuali rischi specifici della mansione svolta e se soggetto a sorveglianza sanitaria.

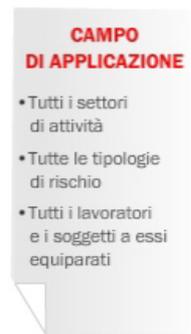


Figura 2: Schema relativo al campo di applicazione del D. Lgs. 81/2008.

MISURE GENERALI DI TUTELA (Art. 15 D.lgs. 81/08)

Sono state osservate tutte le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, come definite all' *art. 15 del D.Lgs. 81/08*, e precisamente:

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

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- j) il controllo sanitario dei lavoratori;
- k) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- m) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- o) l'istruzioni adeguate ai lavoratori;
- p) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- q) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- r) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- s) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- t) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- u) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Il decreto si applica a questi soggetti nel caso in cui facciano uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, comprese le apparecchiature fornite di videoterminali e limitatamente ai periodi in cui i soggetti sono effettivamente applicati alla strumentazione o ai laboratori in questione.

Gli obblighi a carico del Datore di Lavoro scattano solo se la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente.

Gli obblighi della prevenzione e protezione sono a carico del datore di lavoro designato dall'amministrazione presso il quale il lavoratore svolge la propria attività.

Il lavoratore autonomo ha l'obbligo di utilizzare le attrezzature e i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) forniti dal datore di lavoro in modo appropriato; munirsi di tessera di riconoscimento se il lavoro viene svolto in un luogo in cui le attività avvengono in regime di appalto o subappalto; osservare gli obblighi connessi ai contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione.

Danno e pericolo

Dopo la breve panoramica sulla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sul campo di applicazione del D.Lgs. 81/08, entriamo in maggiore dettaglio, considerando i concetti di danno e pericolo.

Danno

Per danno si intende qualunque **conseguenza negativa**, ovvero lesione alla salute, derivante dal verificarsi di un evento.

L'entità, ovvero la **gravità**, delle conseguenze del danno è chiamata **magnitudo** e può essere intesa come una **funzione** del numero di soggetti coinvolti e del livello di danno a essi provocato.

Il danno alla persona può manifestarsi come **malattia professionale o infortunio**.

Pericolo

Il pericolo è la qualità o **proprietà intrinseca** di un determinato fattore (un oggetto, una sostanza, una situazione) che ha la potenzialità di **causare un danno alle persone**. Il pericolo, quindi, ha una **componente oggettiva** non legata a fattori esterni.

Concetto di rischio

Il **rischio** è la **probabilità** che accada un **evento** che può **causare un danno** alle persone.

Affinché questa probabilità si verifichi è **necessaria** l'esistenza di una **sorgente di pericolo** e della possibilità che questa si trasformi in un danno.

Nel nostro caso, il pericolo è rappresentato dalla cassetta degli attrezzi posta in modo non corretto sopra allo scaffale, il danno dall'infortunio che il lavoratore subisce in conseguenza della caduta della cassetta degli attrezzi e il rischio dalla probabilità che la cassetta degli attrezzi cada proprio mentre il lavoratore passa sotto di essa.

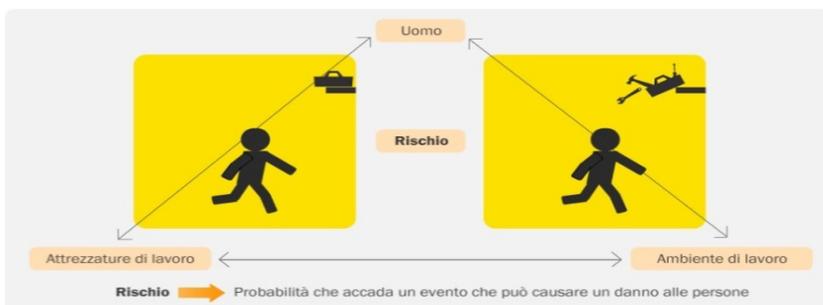


Figura 3: L'immagine descrive il concetto di rischio.

Il decreto si applica a questi soggetti nel caso in cui facciano uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, comprese le apparecchiature fornite di videoterminali e limitatamente ai periodi in cui i soggetti sono effettivamente applicati alla strumentazione o ai laboratori in questione.

Gli obblighi a carico del Datore di Lavoro scattano solo se la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente.

Gli obblighi della prevenzione e protezione sono a carico del datore di lavoro designato dall'amministrazione presso il quale il lavoratore svolge la propria attività.

Il lavoratore autonomo ha l'obbligo di utilizzare le attrezzature e i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) forniti dal datore di lavoro in modo appropriato; munirsi di tessera di riconoscimento se il lavoro viene svolto in un luogo in cui le attività avvengono in regime di appalto o subappalto; osservare gli obblighi connessi ai contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione.

Danno e pericolo

Dopo la breve panoramica sulla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sul campo di applicazione del D.Lgs. 81/08, entriamo in maggiore dettaglio, considerando i concetti di danno e pericolo.

Danno

Per danno si intende qualunque **conseguenza negativa**, ovvero lesione alla salute, derivante dal verificarsi di un evento.

L'entità, ovvero la **gravità**, delle conseguenze del danno è chiamata **magnitudo** e può essere intesa come una **funzione** del numero di soggetti coinvolti e del livello di danno a essi provocato.

Il danno alla persona può manifestarsi come **malattia professionale o infortunio**.

Pericolo

Il pericolo è la qualità o **proprietà intrinseca** di un determinato fattore (un oggetto, una sostanza, una situazione) che ha la potenzialità di **causare un danno alle persone**. Il pericolo, quindi, ha una **componente oggettiva** non legata a fattori esterni.

Concetto di rischio

Il **rischio** è la **probabilità** che accada un **evento** che può **causare un danno** alle persone.

Affinché questa probabilità si verifichi è **necessaria** l'esistenza di una **sorgente di pericolo** e della possibilità che questa si trasformi in un danno.

Nel nostro caso, il pericolo è rappresentato dalla cassetta degli attrezzi posta in modo non corretto sopra allo scaffale, il danno dall'infortunio che il lavoratore subisce in conseguenza della caduta della cassetta degli attrezzi e il rischio dalla probabilità che la cassetta degli attrezzi cada proprio mentre il lavoratore passa sotto di essa.

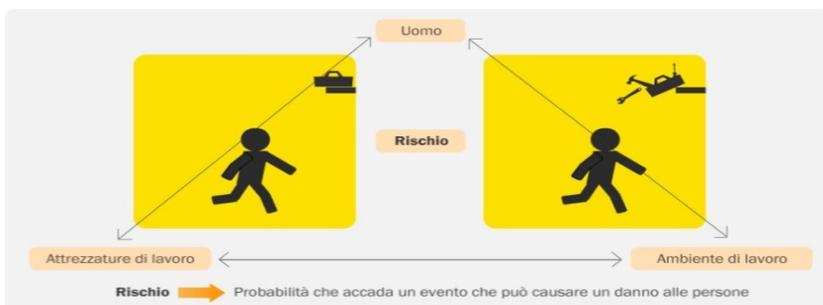
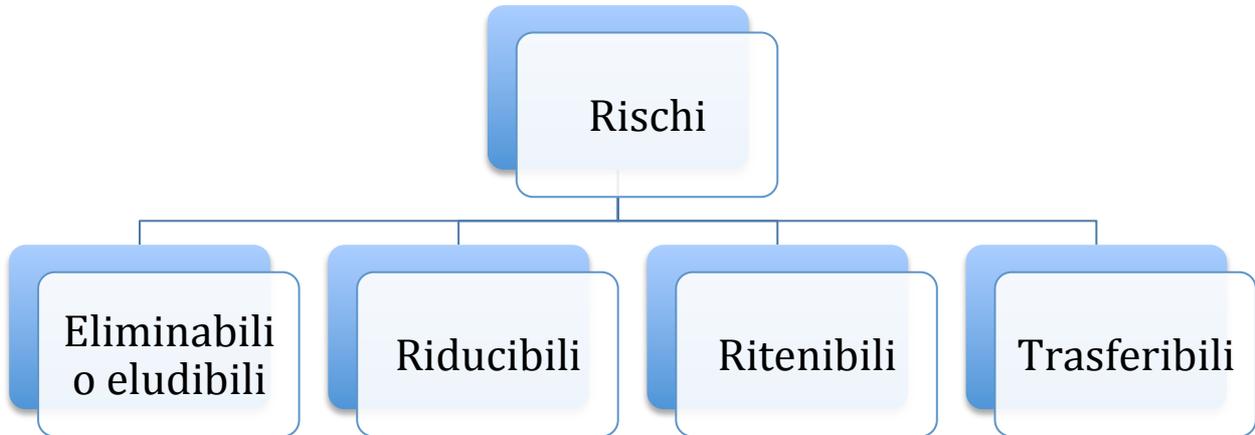


Figura 3: L'immagine descrive il concetto di rischio.



Es. rinuncia ad utilizzare determinate sostanze pericolose, o loro sostituzione con sostanze che lo sono meno

Es. delimitazione delle aree di accesso a zone pericolose, confinamento di processi chimici

L'Ente rinuncia a qualsiasi intervento assumendosi l'onere delle eventuali conseguenze del verificarsi dell'evento dannoso

Ricorso a coperture assicurative

Definizione di rischio

La definizione che dà di **rischio** il **Testo Unico** è la seguente: “ *la probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione* ”.

I rischi possono essere di diversa natura:

- **rischi per la sicurezza di natura infortunistica** (strutturali, meccanici, elettrici, termici ecc.);
- **rischi per la salute di natura igienico-ambientale** (biologici, chimici, cancerogeni);
- **rischi per la salute e la sicurezza di natura trasversale** (stress lavoro correlato ecc.).



Figura 4: L'immagine rappresenta le diverse tipologie di rischi: elettrici, meccanici, chimici, biologici ecc.

Il **datore di lavoro** deve valutarne l' **esistenza** e l' **entità** e adoperarsi per annullarli o, perlomeno, ridurli al minimo.

Differenze tra rischio e pericolo

Ma in che cosa consiste la differenza tra rischio e pericolo? Prova tu a definirlo.

Per ogni affermazione seleziona Vero o Falso.

<input type="checkbox"/> V	<input type="checkbox"/> F	Il pericolo è oggettivo , mentre il rischio è soggettivo
----------------------------	----------------------------	--

*L'affermazione è vera: il **pericolo**, essendo legato ad una proprietà intrinseca, è **oggettivo** mentre il **rischio**, essendo legato alla probabilità che un evento si verifichi, è **soggettivo**.*

<input type="checkbox"/> V	<input type="checkbox"/> F	I concetti di rischio e pericolo sono collegati, poiché il pericolo non può essere eliminato finché esiste una sorgente di rischio.
----------------------------	----------------------------	---

*L'affermazione è falsa: è il **rischio** che non può essere eliminato poiché esiste una sorgente di pericolo.*

Prevenzione e protezione

I **fattori che contribuiscono al verificarsi di infortuni e/o malattie** sul lavoro sono numerosi. Alcuni più prevedibili, e dunque identificabili, altri meno. Tutti, però, sono riconducibili a 3 categorie:

- l'uomo;
- i macchinari e le attrezzature;
- l'ambiente.

Il Testo Unico per la Sicurezza sui luoghi di lavoro prevede l'adozione di strumenti che possono **prevenire l'accadimento** di un incidente e/o **proteggere il lavoratore** da un infortunio o da una malattia.



Figura 5: La prevenzione e protezione dagli infortuni prevista dal Testo Unico agisce sulle 3 categorie.

Differenza tra prevenzione e la protezione

Ma qual è dunque la differenza tra prevenzione e protezione?

Completa le frasi.

Qual è la differenza tra prevenzione e protezione?

La **prevenzione** agisce per _____ che un evento accada.

(R: ridurre la probabilità)

La **protezione** agisce per _____ qualora accada.

(R: ridurre l'entità del danno)

Prevenzione

La prima e principale misura di **prevenzione** è la **valutazione dei rischi**, intesa non solo come il mero processo d'identificazione, misurazione e valutazione del rischio, ma come l'adempimento di assoluta **centralità per garantire l'efficacia** degli strumenti di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Ma cosa s'intende per prevenzione e quali sono le misure da adottare secondo il Decreto?

Prevenzione

Il Testo Unico della sicurezza (D. Lgs. 81/08) definisce la **prevenzione** (art. 2 comma n) come il complesso delle **disposizioni o misure** necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per **evitare o diminuire i rischi professionali** nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.

Misure

Costituiscono misure di prevenzione:

- **la formazione, l'informazione e l'addestramento** dei lavoratori;
- **la progettazione, la costruzione e il corretto utilizzo** dei luoghi di lavoro, delle attrezzature e degli impianti;
- **la prevenzione**, o l'evitamento, di situazioni di pericolo che possano causare danni, adottando comportamenti, istruzioni operative e procedure adeguate e sicure;
- **l'adozione di modelli** (sistemi) di organizzazione e gestione conformemente alle **Linee guida UNI-INAIL** per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28/09/2011 e s.m.i. o al British Standard OHSAS 18001:2007.

Valutazione del rischio

Chiarito che cosa s'intende per prevenzione, prendiamo in esame il concetto di valutazione del rischio.

La **valutazione** del rischio (**R**) è la stima della **probabilità** (**P**) che un danno accada e dell' **entità** dello stesso (**D**).

Sia la probabilità che accada un danno sia l'entità dello stesso sono comunemente misurate con una **scala di 4 valori**:

- altamente probabile (valore 4), probabile (3), poco probabile (2), improbabile (1);
- gravissimo (valore 4), grave (3), medio (2), lieve (1).

$R = P \times D$

R	P			
	1	2	3	4
D	1	2	3	4
	2	4	6	8
	3	6	9	12
	4	8	12	16

< R: basso - medio - alto - altissimo >

Figura 6: L'immagine riporta la matrice di valutazione dei rischi.

La **combinazione matriciale** delle due stime permette di valutare, ovvero stimare, il rischio come basso, medio, alto, altissimo.

In funzione dell'entità stimata occorre **intervenire sui fattori probabilità e/o entità** per eliminare, se possibile, o comunque ridurre il rischio ad un livello accettabile.

Il D. Lgs. 81/08 all'art.15 impone infatti:

- che siano **valutati tutti i rischi** per la salute e la sicurezza presenti in azienda;
- che tali rischi siano **eliminati alla fonte o ridotti al minimo**;
- che sia comunque **limitato il numero dei lavoratori** che sono, o che possono essere, esposti a tali rischi.

Salute, infortunio e malattia

Il concetto di prevenzione dei rischi è collegato ad altri concetti, quali: salute, infortunio e malattia.

Salute

La salute del lavoratore è lo **stato di completo benessere fisico, mentale e sociale**. Per salute del lavoratore non s'intende, quindi, solo l'assenza di malattia o di infermità.

Infortunio

L'infortunio è una **menomazione, temporanea o permanente**, della capacità lavorativa provocata da **causa violenta** in occasione dello svolgimento di una mansione lavorativa.

Malattia professionale

La malattia professionale è la **conseguenza di una serie di azioni nocive che maturano lentamente** nell'organismo del lavoratore per trasformarsi in **forma morbosa**.

La malattia professionale non è quindi un episodio singolo, subitaneo, improvviso, ma un **effetto derivante da un'esposizione costante a un elemento danneggiante** che, lentamente ma progressivamente, riduce la capacità lavorativa del soggetto colpito.

I fattori base che determinano la comparsa di una malattia professionale sono la concentrazione ambientale della sostanza pericolosa e il tempo in cui il lavoratore è esposto.

Nella comparsa o sviluppo di una malattia professionale possono comunque influire anche le caratteristiche soggettive di ciascun lavoratore.



Figura 7: L'immagine mostra tre figure umane stilizzate, rappresentative dei concetti di salute, infortunio e malattia.

Protezione

Abbiamo analizzato il concetto di prevenzione e i concetti ad essa correlati, ora passiamo alla protezione, in particolare agli strumenti di protezione che si dividono in strumenti di protezione attiva e passiva.

Strumenti di protezione attiva

Gli strumenti di protezione attiva sono quelli che **necessitano dell'intervento umano per essere efficaci**.

Ne sono esempi i **dispositivi di protezione individuale (DPI)**, come i caschi e le scarpe antinfortunistiche, i **mezzi di estinzione portatile** (estintori manuali o carrellati) e la **cartellonistica di sicurezza**.



Strumenti di protezione attiva



Strumenti di protezione passiva

Figura 8: Casco di protezione e sensore antincendio

MISURE DI PREVENZIONE

La limitazione dei rischi prevede l'applicazione di misure di prevenzione quali:

- limitare al minimo il **numero di persone esposte ai rischi**;
- organizzare il processo produttivo in modo da generare una rotazione del personale che limiti l'esposizione di ciascuno al rischio;
- utilizzare dispositivi di protezione prima collettiva e poi individuale.

MISURE DI PROTEZIONE

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)

DEFINIZIONE DI DISPOSITIVO DI PROTEZIONE INDIVIDUALE, OBBLIGO DI USO E REQUISITI DEI DPI

(dal D. Lgs. 81/2008 artt. 74, 75, 76)

Si intende per dispositivo di protezione individuale (DPI) qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.

OBBLIGO DI USO: i DPI devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro.

I DPI DEVONO ESSERE:

- adeguati al rischio da prevenire, senza che possa comportare di per sé un rischio maggiore;
- adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;
- adatti alle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;
- adatti all'utilizzatore, secondo le sue necessità.

In caso di rischi multipli, che richiedono l'uso simultaneo di più DPI, questi devono essere tra loro compatibili e tali da mantenere, anche nell'uso simultaneo, la propria efficacia nei confronti del rischio e dei rischi corrispondenti.

DEFINIZIONI (ART. 2 d.LGS. 81/08)

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al decreto legislativo 81/08 si intende per:

- a) **«lavoratore»:** persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;
- b) **«datore di lavoro»:** il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;
- c) **«azienda»:** il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;
- d) **«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;
- e) **«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;
- f) **«responsabile del servizio di prevenzione e protezione»:** persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- g) **«addetto al servizio di prevenzione e protezione»:** persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera l);
- h) **«medico competente»:** medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto;

- i) **«rappresentante dei lavoratori per la sicurezza»:** persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;
- l) **«servizio di prevenzione e protezione dai rischi»:** insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;
- m) **«sorveglianza sanitaria»:** 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;
- n) **«prevenzione»:** il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;
- o) **«salute»:** stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;
- p) **«sistema di promozione della salute e sicurezza»:** complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;
- q) **«valutazione dei rischi»:** 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;
- r) **«pericolo»:** proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;
- s) **«rischio»:** probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;
- t) **«unità produttiva»:** stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale;
- u) **«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;
- v) **«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;
- z) **«linee guida»:** atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai ministeri, dalle regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;
- 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 alla acquisizione di

competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;

- bb) **«informazione»:** complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla 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;
- dd) **«modello di organizzazione e di gestione»:** modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;
- ee) **«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; la 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;
- ff) **«responsabilità sociale delle imprese»:** integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.

L'ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA

Il D. Lgs. n. 81/08 prevede l'istituzione di una serie di servizi e l'individuazione di nuove figure aventi le competenze per attuare i provvedimenti della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Essi sono:

Servizio di prevenzione e protezione dei rischi (SPP)

L'art. 2 definisce il servizio di prevenzione e protezione dei rischi come: *“insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori”*

I compiti di tale organo sono:

- individuazione dei fattori di rischio (pericoli)
- valutazione dei rischi
- individuazione ed elaborazione delle misure preventive/protettive
- programmazione e fornitura dei programmi di informazione e formazione

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi (RSPP)

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

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro

Medico competente (MC)

E' una figura che, per le proprie competenze scientifico-professionali, collaborare con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed e nominato dallo stesso per effettuare la *sorveglianza sanitaria vale a dire '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* .

DELEGHE DI FUNZIONE DEL DL (art. 16 del D.Lgs. 81/08)

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

OBBLIGHI DEL: D.L. - PREPOSTO - LAVORATORI



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;

Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

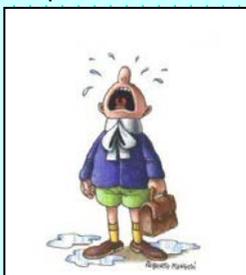
1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:
 - a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.
 - 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) richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
 - 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), nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r);
- p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- 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 all'INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;
- 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 annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- 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.

2. Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed 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.

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.



Articolo 19 - Obblighi del preposto

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

- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.



Articolo 20 . Obblighi dei lavoratori

1. 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.
2. I lavoratori devono in particolare:
 - a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto 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.
3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

VALUTAZIONE DEI RISCHI (artt. 2, 28 e 29 D. Lgs. 81/2008)

Valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui prestano la loro attività, finalizzata a individuare le adeguate misure di prevenzione e protezione e a elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza. La valutazione dei rischi va effettuata anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, essa deve riguardare:

- tutti i rischi per la sicurezza e salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra i quali anche quelli collegati allo stress lavoro correlato;
- i rischi riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza;
- i rischi connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi;
- i rischi connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Il Documento della Valutazione dei Rischi (DVR), redatto a conclusione della valutazione, può essere tenuto su supporto informatico, con procedure applicabili ai supporti informatici di data certa, attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del Datore di Lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione di RSPP, RLS, DL, MC. Il DVR deve contenere:

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e salute durante l'attività lavorativa con i criteri adottati per la valutazione;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione adottati;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere;
- l'individuazione del nominativo del RSPP, del RLS, del MC;
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Il Datore di Lavoro effettua la valutazione ed elabora il DVR in collaborazione con il RSPP e il MC. Le attività sono realizzate previa consultazione del RLS. La valutazione deve essere rielaborata 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 e

L'informazione, la Formazione e l'addestramento



Associazione Nazionale Dentisti Italiani

La consultazione, la partecipazione, natura, funzioni e modalità di nomina o di elezione della figura di RLS



CORSO DI FORMAZIONE RSPP

Questionario di valutazione finale per la parte FAD

1. Quale tra le seguenti descrizioni definisce il concetto di "salute"?

- Patologia specifica la cui causa, che agisce sempre in modo graduale e progressivo, è direttamente ed immediatamente identificabile in un fattore di rischio presente nell'ambiente di lavoro
- Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni
- Una qualunque alterazione o lesione, transitoria o permanente, dell'organismo, di una sua parte o di una sua funzione
- Stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità

2. Evento lesivo che si verifica in modo improvviso ed imprevisto per causa violenta in occasione di lavoro:

- Infortunio
- Malattia
- Rischio
- Protezione

3. Definizione di "Prevenzione":

- Insieme di misure e dispositivi, collettivi o individuali, idonei a ridurre l'esposizione al rischio
- Il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali
- Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni
- Complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro

4. Quale tra le seguenti affermazioni definisce il concetto di "Addestramento"?

- Probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione
- 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 alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi
- 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
- Complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro

5. Che differenza c'è tra Prevenzione e Protezione?

- Nessuna
- La misura di prevenzione tende ad abbattere la probabilità che si verifichi il danno, la misura di protezione tende a ridurre la gravità del danno stesso ma, entrambe concorrono a diminuire il rischio
- La misura di protezione tende ad abbattere la probabilità che si verifichi il danno, la misura di prevenzione tende a ridurre la gravità del danno stesso, ma entrambe concorrono a diminuire il rischio
- Entrambe concorrono ad aumentare il rischio

6. **“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”:**
- Codice Civile Art. 2087 - Tutela delle condizioni di lavoro
 - Codice Penale Art. 437 - Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro
 - Statuto dei lavoratori Art.9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica
 - Costituzione italiana Art.2
7. **Definisci “Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”:**
- Persona designata dal datore di lavoro in possesso di attitudini e capacità adeguate per il servizio di prevenzione e protezione
 - Datore di lavoro
 - Il lavoratore più anziano rappresenta i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro
 - Persona, ovvero persone, eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro, di seguito denominato rappresentante per la sicurezza
8. **La Costituzione e leggi costituzionali:**
- La Costituzione contiene i principi sui quali si fonda lo Stato. Le Leggi Costituzionali integrano o modificano la Costituzione e sono emanate dal Parlamento, tali norme NON possono in nessun caso modificare tutte le altre norme, ma possono essere modificate da queste
 - Norme giuridiche di grado inferiore alle leggi, che servono a rendere più facilmente applicabili le leggi stesse
 - La Costituzione contiene i principi sui quali si fonda lo Stato. Le Leggi Costituzionali integrano o modificano la Costituzione e sono emanate dal Parlamento, tali norme possono modificare tutte le altre norme di grado inferiore ma non possono essere modificate da queste
 - Sono norme non scritte dovute alla ripetizione di un comportamento costante ed uniforme, ma che non derivano da nessuna legge
9. **Atto normativo avente la stessa forza di una legge ordinaria emanata dal governo quando ricorrono situazioni di urgenza e gravità:**
- Decreto Legge
 - Decreto Legislativo
 - Regolamento Europeo
 - Direttiva Europea
10. **Per poter fare il docente nei corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è necessario:**
- Avere 18 anni
 - Avere una laurea in medicina o ingegneria
 - Avere il diploma di scuola superiore, unitamente ad almeno uno dei requisiti di cui al decreto “qualificazione formatori”
 - Avere 3 anni di esperienza nel ruolo di RSPP
11. **La durata minima della Formazione dei lavoratori per i settori della classe di rischio ALTO è:**
- 4 ore
 - 12 ore
 - 10 ore
 - 8 ore

- 12. Il mancato rispetto degli obblighi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro comporta:**
- L'impossibilità di accedere a contributi e finanziamenti pubblici
 - L'obbligo di versare all'INAIL una somma pari a due ore di retribuzione per ciascun lavoratore non formato
 - Sanzioni anche di tipo penale
 - L'impossibilità di accedere a contributi e finanziamenti INPS
- 13. Le procedure, il numero di ore e i contenuti della formazione dei lavoratori sono:**
- Individuati dall'accordo del 21 dicembre 2011 in Conferenza Stato Regioni
 - Individuati dal solo datore di lavoro
 - Individuati dal solo docente del corso di formazione
 - Individuati dal datore di lavoro insieme al docente del corso di formazione
- 14. Il decreto legislativo 81/08 ha recepito un'ampia accezione del concetto di «lavoratore» indicando:**
- La persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa retribuita nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato
 - La persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione
 - La persona che svolge un'attività lavorativa alle dipendenze di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione
 - La persona che svolge un'attività alle dipendenze di un datore di lavoro privato, con retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione
- 15. Tra gli obblighi del datore di lavoro non delegabili, rientra:**
- La formazione dell'RLS
 - La formazione dei dipendenti
 - La valutazione dei rischi
 - La nomina del RLS
- 16. Il Regio Decreto del 23 marzo 1933 n. 264 affida la tutela assicurativa degli infortuni sul lavoro in esclusiva ad un Ente pubblico:**
- INPS
 - INAIL
 - ISTAT
 - CRI
- 17. Quale figura deve garantire l'assistenza in caso di infortuni o malattie professionali al lavoratore?**
- Medico competente
 - Lavoratore più anziano
 - Datore di lavoro
 - RLS
- 18. Quale tra le seguenti affermazioni non rientra nell'Art II 29: Condizioni di lavoro giuste ed eque?**
- Condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose
 - Periodi di riposo giornalieri e settimanali
 - Ferie annuali non attribuite
 - Limitazione della durata massima del lavoro

19. Al datore di lavoro può essere riconosciuta responsabilità penale?

- Solo per aziende con più di 50 dipendenti
- Falso
- Solo per aziende con classe di rischio alto
- Vero

20. Quale delle seguenti affermazioni sul Codice Penale è falsa?

- Non prevede sanzioni
- Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni
- Il reato è classificabile come “delitto” e non semplicemente “contravvenzione”, come tale deve essere provato il dolo o la colpa del soggetto
- Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni

21. In tale categoria rientrano non solo le spese “vive” sostenute dal lavoratore (es. spese mediche, ...) ma anche il mancato guadagno cagionato dall’infortunio occorso:

- Danno patrimoniale
- Danno biologico
- Danno morale
- Danno esistenziale

22. In quale caso l’assicurazione INAIL indennizza direttamente l’infortunato ed esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile derivante dal fatto lesivo subito dal lavoratore?

- Se non vi è responsabilità penale del datore di lavoro
- Se vi è responsabilità penale del datore di lavoro
- Se vi è responsabilità penale ma non civile e amministrativa del datore di lavoro
- Se al momento dell’infortunio non era presente il datore di lavoro

23. Quale articolo impone al datore di lavoro di adottare “le misure necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale” dei lavoratori?

- Art. II-91 – Condizioni di lavoro giuste ed eque
- Art. II-95 – Protezione della salute
- Art. 2087 del Codice Civile – Tutela delle condizioni di lavoro
- Art. 2049 del Codice Civile – Responsabilità dei padroni e dei committenti

24. Quando la responsabilità dell’ente viene esclusa?

- Non viene mai esclusa in sede penale
- Non viene mai rilevata la responsabilità agli enti
- Se è dimostrato che sono stati adottati, prima della commissione del fatto, ed efficacemente attuati modelli organizzativi, di gestione e di controllo idonei a prevenire reati della specie in esame
- Se l’ente non era a conoscenza del rischio

25. Quale delle seguenti affermazioni NON è corretta?

- Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha riconosciuto la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, siano esse società o associazioni anche prive di personalità giuridica.
- L’ente viene considerato non responsabile se ha attuato almeno un modello organizzativo per prevenire reati della specie in esame.
- E’ un principio fondamentale che la responsabilità penale sia personale, quindi, anche se rilevabile in sede penale, si tratta di responsabilità amministrativa.

- La responsabilità in sede penale degli enti si aggiunge in pratica a quella delle persone fisiche che li rappresentano e che hanno realizzato l'illecito materialmente
- 26. Sono previste sanzioni in aggiunta alle pecuniarie?**
- Solo in caso di omicidio colposo
 - Sì, il giudice può prevedere, in caso di particolare gravità, l'applicazione di una o più sanzioni in aggiunta alle pecuniarie
 - No, non sono previste
 - Solo in caso di lesioni lievi
- 27. A chi spetta il primo livello di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali?**
- INAIL
 - Organismi interni
 - Lavoratori
 - Ministero della Salute
- 28. Quale tra i seguenti compiti NON spetta alle Strutture pubbliche preposte?**
- Gli eventuali accertamenti a seguito di infortuni sul lavoro
 - L'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori
 - Verifiche del rispetto delle norme antinfortunistiche
 - Attuare misure di prevenzione e protezione e informare i lavoratori
- 29. Quale dei seguenti non fa parte degli organi di controllo interno?**
- RSPP
 - ASL
 - Dirigente
 - Datore di Lavoro
- 30. Da chi è composto il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro?**
- È presieduto dal Ministro della Salute e composto da due membri dello stesso Ministero, due rappresentanti del Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale, uno del Ministero dell'Interno e del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, cinque membri delle Regioni e delle Province Autonome di Trento e Bolzano
 - Dal datore di lavoro e tutti i lavoratori dipendenti
 - Composto dagli Organismi interni
 - Datore di Lavoro e Medico competente
- 31. Quale tra i seguenti non fa parte dei compiti del Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro?**
- Stabilire le linee comuni delle politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro
 - Programmare il coordinamento della vigilanza a livello nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro
 - Garantire lo scambio di informazioni tra i soggetti istituzionali al fine di promuovere l'uniformità dell'applicazione della normativa vigente
 - Elaborare le misure di prevenzione e protezione dell'azienda
- 32. Una funzione di grande rilievo del Ministero del Lavoro è quella dell'ispezione sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. Da chi viene esercitata?**

- Commissione consultiva permanente
- Servizi ispettivi delle Direzioni territoriali del lavoro
- Comitati regionali di Coordinamento
- Datore di lavoro

33. Quale dei seguenti compiti non è di responsabilità della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro?

- Esaminare i problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente
- Competenza primaria in materia di vigilanza e controllo sulla sicurezza
- Definire le attività di promozione e le azioni di prevenzione di cui all'articolo 11
- Validare le buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro

34. Secondo l'articolo 13, la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta:

- Dalle Regioni
- Dalla Azienda Sanitaria Locale competente per territorio e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco il Ministero dello Sviluppo economico e le Regioni.
- Dai membri della Commissione Consultiva permanente
- Esclusivamente dai Vigili del Fuoco.

35. I controlli da parte delle A.S.L avvengono:

- In qualunque momento dopo un infortunio sul lavoro
- Solo se chiamati dal datore di lavoro
- Seguono esclusivamente le attività di controllo degli enti stabilite dal Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza
- In qualunque momento a discrezione degli organi di vigilanza, essi sono riconducibili a degli scenari precisi: infortuni sul lavoro e incidenti, segnalazioni e richieste di intervento (in particolare da parte di RLS), attività di controllo degli enti (ovvero controlli pianificati per settore o comparto produttivo), verifiche ispettive su segnalazioni da parte di altri enti preposti alla vigilanza

36. Quale delle seguenti affermazioni non è una misura di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (Art.15)?

- Eliminazione dei rischi
- Utilizzo di agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro
- La valutazione di tutti i rischi
- Controllo sanitario dei lavoratori

37. I lavoratori devono segnalare le deficiente dei mezzi e dei dispositivi messi a loro disposizione?

- No, non è un loro compito
- No, è un compito dell'RLS
- Sì, immediatamente
- Sì, ma è loro compito solo se i lavoratori sono più di 15

38. Le norme di prevenzione antinfortunistica mirano a tutelare il lavoratore anche in relazione ad incidenti che possano derivare da sua negligenza, imprudenza e imperizia?

- Falso
- Solo per il datore di lavoro
- Solo per il rappresentante dei lavoratori
- Vero

- 39. Quale tra le affermazioni non è un obbligo del datore di lavoro connessi ai contratti d'appalto?**
- Verifica idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi
 - Verifica idoneità SOLO per le imprese appaltatrici NON per i lavoratori autonomi
 - Verifica attraverso acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio
 - Verifica attraverso acquisizione autocertificazione dell'impresa appaltatrice del possesso dei requisiti di idoneità
- 40. L'omessa elaborazione del documento di valutazione rischi in caso di contratto d'appalto deve ritenersi un reato di quale figura?**
- Datore di lavoro appaltatore
 - Datore di lavoro committente
 - Entrambe le figure
 - Nessuna delle due figure
- 41. Definizione di preposto:**
- 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
 - Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del dirigente
 - Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, controllandone la corretta esecuzione delle direttive del datore di lavoro da parte dei lavoratori più giovani
 - 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
- 42. La valutazione dei rischi, deve riguardare anche lo stress lavoro-correlato:**
- Sì, nelle aziende con più di 10 lavoratori
 - Sì
 - No
 - Sì, nelle aziende con più di 50 lavoratori
- 43. Il datore di lavoro può adempiere al ruolo di RSPP:**
- Sì, senza obbligo di frequenza al corso di formazione
 - Sì, ma deve frequentare il corso di formazione di 48 ore
 - Sì, ma deve frequentare il corso di formazione di 4 ore
 - No
- 44. La designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi è un obbligo del:**
- Obbligo non delegabile datore di lavoro
 - Obbligo delegabile del datore di lavoro
 - Obbligo non delegabile del preposto
 - Obbligo delegabile del dirigente
- 45. Quali sono i settori soggetti al sistema di qualificazione?**
- Tutti i settori
 - Aziende con più di 150 dipendenti
 - Ambienti dove è stato diagnosticato un alto livello di inquinamento

- L'ambito di applicazione rimane ristretto agli ambienti sospetti di inquinamenti. Sono quindi ovviamente esclusi gli studi medici specialistici e odontoiatrici

46. Commissione Consultiva Permanente:

- Realizzano una programmazione coordinata di interventi in accordo con gli indirizzi del Comitato di cui all'articolo 5 e della Commissione di cui all'articolo 6
- Esamina i problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza, esprime pareri sui piani annuali elaborati dal Comitato, definisce le attività di promozione e le azioni di prevenzione, elabora le procedure standardizzate per l'effettuazione del DVDR e DUVRI, definisce i criteri per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi.
- Stabilisce le linee delle politiche nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, individua obiettivi e programmi dell'azione pubblica, definisce la programmazione annuale in ordine ai settori prioritari di intervento dell'azione di vigilanza, garantisce lo scambio di informazioni tra i soggetti istituzionali, individua le priorità della ricerca
- Nessuna delle descrizioni riportate è corretta

47. Realizzano una programmazione coordinata di interventi in accordo con gli indirizzi del Comitato di cui all'articolo 5 e della Commissione di cui all'articolo 6:

- Commissione Consultiva Permanente
- Comitati regionali di coordinamento
- SINP - Sistema informativo nazionale per la prevenzione
- Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza

48. Quale tra questi non è un Ente di vigilanza?

- ASL
- Vigili del Fuoco
- Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali
- INAIL

49. Unico ente in grado di fornire ai lavoratori l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali; cura, indennizzo, riabilitazione e reinserimento nella vita familiare, sociale e lavorativa; informazione e assistenza finalizzata alla riduzione del fenomeno infortunistico:

- ASL
- Regioni e Prov. Autonome
- Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali
- INAIL

50. Definizione Valutazione dei rischi:

- Valutazione globale e documentata dei rischi più significativi 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
- 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
- Valutazione globale non documentata dei rischi più probabili per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività

- Adempimento burocratico da aggiornare ogni 5 anni finalizzato 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

51. A chi spetta l'obbligo di realizzare la valutazione dei rischi ed elaborare il relativo documento?

- RLS
- RSPP
- Datore di Lavoro
- Lavoratore più anziano

52. La matrice del rischio, calcola R = Indice di rischio, come:

- $R = P$ (probabilità di accadimento) x D (entità del Danno)
- $R = P$ (probabilità di accadimento) x D (probabilità del Danno)
- $R = P$ (probabilità di accadimento) x D (probabilità del Danno)
- $R = P$ (possibilità di verifica dell'evento) x D (Danno più recente verificatosi)

53. Qualsiasi evento improvviso ed imprevisto che altera il normale andamento dell'attività lavorativa e determina danni materiali ad impianti ed attrezzature:

- Rischio
- Infortunio
- Incidente
- Infortunio mancato/incidente mancato

54. Definizione di infortunio mancato / incidente mancato:

- Qualsiasi evento improvviso ed imprevisto che altera il normale andamento dell'attività lavorativa e determina danni materiali ad impianti ed attrezzature
- Evento lesivo avvenuto per causa violenta, in occasione di lavoro, da cui sia derivata una inabilità permanente assoluta o parziale, ovvero una inabilità temporanea assoluta
- Qualsiasi evento che in circostanze avverse potrebbe determinare un incidente e/o un infortunio. Un infortunio mancato è un evento sentinella: un numero elevato di incidenti caratterizza una situazione a forte rischio d'infortunio ("vero").
- Qualsiasi evento improvviso ed imprevisto che altera il normale andamento dell'attività lavorativa e determina danni ai lavoratori

55. Quale tra i seguenti eventi si trova alla base della piramide della sicurezza:

- Comportamenti non sicuri
- Mortali
- Infortuni mancati
- Con inabilità temporanea

56. Le malattie professionali riconosciute negli anni 2010-2012 per il settore odontoiatrico sono:

- Tumori e malattie del sistema osteo-articolare, dei muscoli e del tessuto connettivo
- Malattie della cute e del tessuto sottocutaneo
- Tumori, malattie della cute e del tessuto sottocutaneo e malattie del sistema osteo-articolare, dei muscoli e del tessuto connettivo
- Non sono state riconosciute malattie professionali

57. Come si misura l'indice di gravità?

- $IG = (\text{ore medie perse per infortunio} / \text{ore lavorate}) \times 1.000$

- IG = (ore lavorate nello stesso periodo / giornate perse per infortunio) x 1.000
- IG = (infortuni mancati / ore lavorate) x 1.000
- IG = (giornate perse per infortunio / ore lavorate nello stesso periodo) x 1.000

58. Quando si verifica un infortunio mancato:

- E' necessario analizzarlo poiché potrebbe trasformarsi un domani in un infortunio "vero"
- Si deve notificare l'evento all'INAIL
- Si deve compilare la denuncia on line
- Si deve fare denuncia al P.S. a fini assicurativi e giudiziari

59. Cosa deve fare il datore di lavoro in caso di infortunio? Quale tra le seguenti affermazioni non è corretta:

- Se la prognosi è superiore ad 1 giorno ed inferiore ai 3 gg (escluso quello dell'evento) predisporre comunicazione INAIL a fini statistici (non ancora obbligatoria)
- Se la prognosi è superiori a 5 gg. (escluso quello dell'evento) predisporre denuncia INAIL e P.S. a fini assicurativi/giudiziari
- Se la prognosi è superiore ad 1 giorno (escluso quello dell'evento) riportare l'evento sul Registro Infortuni
- Se la prognosi è superiori a 3 gg. (escluso quello dell'evento) predisporre denuncia INAIL e P.S. a fini assicurativi/giudiziari

60. Il Registro infortuni deve essere conservato a disposizione dell'organo di vigilanza sul luogo di lavoro per almeno:

- 1 anno dalla data di vidimazione
- 10 anni dalla data di vidimazione
- 4 anni dalla data dell'ultima registrazione o, se non utilizzato, dalla data della sua vidimazione
- 10 anni dalla data dell'ultima registrazione o, se non utilizzato, dalla data della sua vidimazione

61. Come si può definire la "partecipazione dei lavoratori"?

- La partecipazione dei lavoratori alla salute e alla sicurezza è un processo bilaterale in base al quale i datori di lavoro e i lavoratori/RLS si parlano, ascoltano gli uni le preoccupazioni degli altri, ricercano e condividono opinioni e informazioni, discutono i problemi, prendono decisioni comuni, si manifestano fiducia e rispetto reciproci
- La partecipazione dei lavoratori alla salute e alla sicurezza è un processo per cui i datori di lavoro rendono i lavoratori partecipi delle decisioni prese
- La partecipazione dei lavoratori alla salute e alla sicurezza è un processo bilaterale in base al quale i datori di lavoro e gli RLS si parlano, ascoltano gli uni le preoccupazioni degli altri, ricercano e condividono opinioni e informazioni, discutono i problemi, prendono decisioni comuni, si manifestano fiducia e rispetto reciproci
- La partecipazione dei lavoratori alla salute e alla sicurezza è un processo bilaterale in base al quale i datori di lavoro e i lavoratori si ritrovano alle riunioni periodiche

62. Quale tra le seguenti affermazioni non fa parte dei vantaggi derivanti dalla partecipazione dei lavoratori:

- È molto probabile che si verifichi un miglioramento della comunicazione e della motivazione in generale
- Le misure attuate sono meno realistiche ed efficaci
- Chi viene coinvolto dall'inizio percepisce maggiormente la responsabilità legata alla ricerca della soluzione

- Coinvolgendo i lavoratori nella fase di pianificazione, questi potranno individuare con maggiore probabilità i problemi e contribuire all'identificazione di soluzioni pratiche e comunque conformarsi al risultato finale
- 63. Quando, tra i casi seguenti, il datore di lavoro non deve consultare l'RLS?**
- In merito alla valutazione dei rischi
 - In caso di assunzione di un nuovo lavoratore
 - Sulla formazione dei lavoratori
 - Sulla designazione degli addetti di primo soccorso
- 64. Viene consentito a tutti i lavoratori la possibilità di partecipazione alla salute e alla sicurezza?**
- A tutti i dipendenti (esclusi tirocinanti)
 - A tutti i lavoratori assunti da più di 6 mesi
 - Sì, poiché possono esservi lavoratori con particolari difficoltà, come nel caso di tirocinanti o lavoratori stranieri.
 - No, solo ai lavoratori più anziani
- 65. Quale tra queste frasi non descrive un obbligo dei lavoratori ma del datore di lavoro?**
- Prendersi cura della salute e della sicurezza propria e degli altri
 - Attenersi alla formazione ricevuta per lo svolgimento del proprio lavoro e per l'utilizzo di DPI, strumenti, sostanze ecc.
 - Fornire una formazione adeguata ai rappresentanti dei lavoratori
 - Collaborare attivamente con il proprio datore di lavoro in materia di salute e sicurezza
- 66. Quale tra le seguenti affermazioni non è un requisito per una partecipazione efficace:**
- Un tempo di massimo 8 ore per la consultazione e la discussione
 - Disponibilità di mezzi per risolvere i conflitti e ottenere il consenso
 - Disponibilità di tempo sufficiente per la consultazione e la discussione
 - Accesso a tutte le informazioni pertinenti
- 67. In merito alle problematiche inerenti la salute e sicurezza i lavoratori devono essere informati:**
- Entro 6 mesi
 - Tempestivamente
 - Alla prima riunione in programma
 - Entro 3 mesi
- 68. Quale di queste frasi non è corretta:**
- I datori di lavoro e i lavoratori hanno entrambi la responsabilità di promuovere la salute e la sicurezza sul lavoro
 - Devono essere presenti procedure di segnalazione che consentano ai lavoratori non solo di comunicare gli infortuni, gli incidenti mancati ecc., ma anche di proporre idee e fornire feedback in relazione ai suggerimenti del datore di lavoro allo scopo di migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro
 - I lavoratori devono sempre essere tempestivamente informati in merito alle problematiche inerenti la loro salute e sicurezza
 - Quanto più i lavoratori partecipano in modo attivo alle valutazioni tanto minori saranno le probabilità che le misure di controllo attuate siano efficaci
- 69. Tra gli obblighi non delegabili del datore di lavoro c'è:**
- La redazione del DVR

- La scelta delle attrezzature
- La scelta dei preparati chimici impiegati
- La scelta delle sostanze impiegate

70. Definizione termine "Valutazione dei rischi":

- Processo di analisi dell'azienda e dei suoi cicli lavorativi che porti ad individuare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori (reali e potenziali) stabilendo, di conseguenza, le misure di prevenzione e protezione necessarie per garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro
- Breve analisi dei principali rischi dei lavoratori
- Processo di analisi dell'azienda e dei suoi cicli lavorativi che porti ad individuare le misure di prevenzione e protezione già presenti in azienda
- Registro cartaceo sul quale vanno annotati cronologicamente tutti gli infortuni occorsi durante l'attività lavorativa che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno escluso quello dell'evento.

71. Quale dato non viene considerato nella mappatura dei rischi?

- Scelta delle sostanze o dei preparati chimici impiegati
- Presenza di lavoratori provenienti da altri Paesi
- Titolo di studio dei lavoratori
- Valutazione dei rischi derivanti dallo stress lavoro-correlato

72. Il modello per la valutazione e gestione delle Interferenze (DUVRI):

- Deve riportare Datore di Lavoro Committente e Impresa Appaltatrice
- Deve riportare solo il Datore di Lavoro Committente
- Deve riportare solo l'Impresa Appaltatrice
- Non è obbligatorio riportare Datore di Lavoro Committente e Impresa Appaltatrice

73. Nel DVR è obbligatorio indicare chi è l'RSPP?

- Solo se RSPP e datore di lavoro sono la stessa persona
- Solo se RSPP e datore di lavoro NON sono la stessa persona
- Solo se non è stato nominato l'RLS
- Sì, è obbligatorio sempre

74. Ci sono sanzioni per omessa redazione del DVR?

- Sì
- No
- Non ci sono se è stata fatta almeno la valutazione dei rischi
- Non ci sono se è incompleto ma firmato e datato

75. Il DVR secondo le Procedure Standardizzate persegue gli stessi obiettivi del DVR e ne rispetta i criteri dettati dal Decreto.

- Falso, persegue solo alcuni obiettivi del DVR
- Falso
- Vero
- Falso, il DVR secondo le Procedure Standardizzate è un documento riassuntivo che riporta solo le informazioni più rilevanti

76. A chi è destinato il DVR Procedure Standardizzate?

- Le "procedure standardizzate" potranno essere utilizzate da imprese con meno di 100 addetti, purché non appartenenti a classi di rischio elevato
- Tutte le imprese con meno di 10 addetti

- Le imprese con meno di 10 addetti, che potevano utilizzare l'autocertificazione della valutazione dei rischi sino al 31 maggio 2013, potranno redigere d'ora in poi il documento secondo le "procedure standardizzate", ossia come stabilito dal modello approvato dalla Conferenza Stato Regioni. Le "procedure standardizzate" potranno essere, opzionalmente, utilizzate anche da imprese con meno di 50 addetti, purché non appartenenti a classi di rischio elevato
- A tutti

77. Quanti sono i principali passi per la compilazione del DVR-PS?

- 5
- 3
- 10
- 4

78. In cosa consiste il Passo 1 per la compilazione del DVR-PS?

- Identificazione delle misure di prevenzione e protezione attuate
- Valutazione dei rischi
- Individuazione dei pericoli presenti in azienda
- Descrizione analitica dell'azienda

79. Quale opzione tra le seguenti non è una colonna del Check list - Modulo 2?

- Pericoli
- Materie prime, semilavorati e sostanze impiegati e prodotti
- Esempi di incidenti e di criticità relativi al pericolo
- Colonna da spuntare se pericolo presente

80. Adottare un SGSL consente di ridurre i costi della non sicurezza?

- Falso
- Solo per aziende con più di 50 lavoratori
- Vero
- Solo per aziende con più di 10 lavoratori

81. Quale frase non fa parte dei costi della non sicurezza per l'azienda?

- Diminuzione delle spese di gestione organizzativa
- Aumento delle spese legate alla gestione delle pratiche giudiziarie
- Perdita di risorse (materiali e know how)
- Perdita di fiducia delle maestranze e conseguente peggioramento del "clima" sociale e organizzativo

82. Quale tra le seguenti affermazioni fa parte dei costi della non sicurezza dei lavoratori?

- Impatto sull'efficienza ed efficacia lavorativa
- Perdita di risorse
- Perdita della salute fisica
- Aumento delle spese

83. Quali dei seguenti non è un vantaggio dato dall'attuazione di un SGSL:

- Accrescere i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro
- Limitare la probabilità di accadimento di eventi negativi, potenzialmente in grado di screditare l'immagine societaria, per l'impatto emotivo che può suscitare l'evento stesso in relazione alla elevata visibilità dell'azienda
- Riduzione degli infortuni e delle malattie professionali

- Riduzione della qualità della vita

84. Nei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza, quale tra le seguenti è la sequenza ciclica corretta detta ciclo di Deming (P=Plan; D=Do; C=Check;A=Act):

- DCAP
- PDCA
- APDC
- CAPD

85. Una recente ricerca condotta dall'INAIL ha evidenziato che l'andamento infortunistico nelle aziende certificate BS OHSAS 18001 presenta:

- Riduzione del 15,4% nell'indice di frequenza (If) e del 22% nell'indice di gravità (Ig) rispetto alle aziende non certificate
- Andamento costante
- Aumento del 15,4% nell'indice di frequenza (If) e del 22% nell'indice di gravità (Ig) rispetto alle aziende non certificate
- Riduzione del 15,4% nell'indice di frequenza (If) e aumento del 22% nell'indice di gravità (Ig) rispetto alle aziende non certificate

86. Cosa si intende per OHSAS 18001:

- Linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Occupational Health and Safety Assessment Series. Attesta l'applicazione volontaria, all'interno di un'organizzazione, di un sistema che permette di garantire un adeguato controllo e miglioramento continuo riguardo alla Sicurezza e la Salute dei Lavoratori, oltre al rispetto delle norme cogenti
- Entrambe le opzioni riportate
- Nessuna delle due opzioni riportate

87. Quale tra le seguenti condizioni l'art.6 del D. Lgs 231/2001 prevede l'esonero dalla responsabilità dell'ente:

- L'organo dirigente non ha adottato e attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti
- Non è stato predisposto un efficace sistema di controllo e vigilanza
- Non vi sia stata scarsa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo ad hoc
- Le condotte non sono state dirette ad eludere tali controlli

88. Quale decreto prescrive per il Datore di Lavoro Committente l'obbligo di elaborare il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI)?

- D.Lgs. 81/08
- Art. 14 del D.Lgs. 163/06
- Art. 1655 e segg. Codice Civile
- Art. 2036 del Codice Penale

89. Quale tra le seguenti definizioni descrive il contratto d'appalto:

- Si configura quando una persona si obbliga verso un'altra persona fisica o giuridica a fornire un'opera o un servizio pervenendo al risultato concordato senza vincolo di subordinazione nei confronti del Committente (art. 2222 e segg. Codice Civile); definito anche contratto di lavoro autonomo
- Contratto con il quale una parte si obbliga, verso corrispettivo di un prezzo, a eseguire, a favore dell'altra, prestazioni periodiche o continuative di cose (art. 1559 Codice Civile), (rif. art. 1677 c.c.)
- Contratto con il quale una parte assume, con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro (art. 1655

e segg. Codice Civile). Il contratto deve prevedere, tra l'altro, specifiche clausole in materia di sicurezza. Il contratto intercorrente tra le Aziende prevede l'attività da svolgere e i soggetti incaricati del lavoro, che devono essere identificati e coincidenti con quelli preventivamente dichiarati

- Contratto avente per oggetto: lavori e forniture; lavori e servizi; lavori, servizi e forniture; servizi e forniture (comma 1 art.14 d.lgs. 163/06)

90. Chi redige il DUVRI?

- CSE
- Lavoratore autonomo
- Imprese affidatarie del/dei contratti d'appalto
- DLC

91. A quale figura corrisponde la sigla CSE?

- Coordinatore della sicurezza per la progettazione dei lavori
- Coordinatore della sicurezza per l'esecuzione dei lavori
- Datore di lavoro
- Datore di lavoro committente

92. Quale tra le seguenti affermazioni non è corretta?

- Il DUVRI deve essere elaborato, nei casi previsti, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture ad un'Impresa esterna, o a dei lavoratori autonomi, all'interno della propria Azienda
- Il DUVRI è necessario anche nelle fattispecie nelle quali l'oggetto dell'appalto prevede l'impianto di cantieri temporanei anche per quella parte, non trascurabile, di lavori non soggetti all'obbligo di designazione del Coordinatore della sicurezza per la progettazione dei lavori (CSP) e relativa stesura del PSC
- Il DLC corrisponde a quel soggetto che nel Titolo IV Cantieri temporanei o mobili del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. è denominato semplicemente "Committente" e, come tale, deve fornire all'Impresa appaltatrice, e ai lavoratori autonomi, dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui essi sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività
- La redazione del DUVRI costituisce onere dell'Azienda Committente, solo se essa è privata.

93. Quale tra le seguenti affermazioni è corretta?

- La redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) è obbligo esclusivo, e non delegabile, del Datore di Lavoro; parallelamente l'elaborazione del DUVRI è obbligo del DLC, pur potendo questi delegare tale elaborazione a terzi.
- La redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) è obbligo del Datore di Lavoro, pur potendo questi delegare tale elaborazione a terzi; parallelamente l'elaborazione del DUVRI è obbligo del DLC, non delegabile.
- La redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) e del DUVRI è obbligo esclusivo, e non delegabile, del Datore di Lavoro;
- La redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) è obbligo esclusivo, e non delegabile, del DLC; parallelamente l'elaborazione del DUVRI è obbligo del Datore di lavoro, pur potendo questi delegare tale elaborazione a terzi.

94. L'art. 53 del T.U. 81/08, cosa intende per "documentazione tecnico amministrativa"?

- Tutta la documentazione prevista dal T.U. 81/08
- Il registro infortuni
- Il registro telematico degli infortuni

- Il DVR e il DUVRI

95. Quale tra le seguenti affermazioni riguardo la tenuta della documentazione (articolo 53) è falsa?

- Fino a 6 mesi successivi all'entrata in vigore del decreto relativo al SINP, sono obbligatorie le disposizioni relative al registro infortuni e ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici.
- L'accesso alle funzioni, la validazione dei dati e delle informazioni del sistema sia consentito solo ai soggetti espressamente abilitati dal datore di lavoro
- È facoltativa la redazione di una procedura in cui siano dettagliatamente descritte le operazioni necessarie per la gestione del sistema medesimo
- È consentito l'impiego di sistemi di elaborazione automatica dei dati per la memorizzazione di qualunque tipo di documentazione prevista dal T.U.

96. Le informazioni devono essere conservate:

- Solo cartacee (almeno 2 copie)
- Su un supporto informatico dotato di programma di protezione e di controllo del sistema da eventuali attacchi da parte di virus
- Almeno su due distinti supporti informatici di memoria e gli stessi devono essere forniti di programmi di protezione e di controllo del sistema da eventuali attacchi da parte di virus
- Almeno su due distinti supporti informatici di memoria e uno di essi deve essere fornito di programmi di protezione e di controllo del sistema da eventuali attacchi da parte di virus

97. La documentazione, sia su supporto cartaceo che informatico, deve essere custodita nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in materia di protezione dei dati personali?

- Sì, sempre
- No, dato che è prevista dal T.U.
- Solo per quanto riguarda il registro infortuni
- Solo se cartacea

98. La trasmissione di documentazione e le comunicazioni a enti o amministrazioni pubbliche:

- E' sempre vietata
- Può avvenire solo tramite sistemi cartacei
- È vietata per le amministrazioni pubbliche
- Può avvenire tramite sistemi informatizzati, nel formato e con le modalità indicati dalle strutture riceventi

99. Riguardo al SINP e al registro infortuni, quale delle seguenti affermazioni è vera?

- Fino a 60 mesi successivi all'entrata in vigore del decreto relativo al SINP, sono obbligatorie le disposizioni relative al registro infortuni e ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici
- Fino a 24 mesi successivi all'entrata in vigore del decreto relativo al SINP, sono obbligatorie le disposizioni relative al registro infortuni e ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici
- Fino a 6 mesi successivi all'entrata in vigore del decreto relativo al SINP, sono obbligatorie le disposizioni relative al registro infortuni e ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici
- Fino a 48 mesi successivi all'entrata in vigore del decreto relativo al SINP, sono obbligatorie le disposizioni relative al registro infortuni e ai registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici

100. Riguardo la legge sulla privacy, quale delle seguenti affermazioni è vera?

- La documentazione, solo su supporto cartaceo, deve essere custodita nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in materia di protezione dei dati personali

- La documentazione, sia su supporto cartaceo che informatico, deve essere custodita nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in materia di protezione dei dati personali
- La documentazione, solo su supporto informatico, deve essere custodita nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in materia di protezione dei dati personali
- La documentazione non deve essere custodita

101. Riguardo al DVR l'Art. 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente, comma1 afferma:

- Consegnare tempestivamente ad uno dei lavoratori 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 di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda
- Consegnare entro 12 mesi 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), solo su supporto cartaceo
- 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
- 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 può essere consultato in qualsiasi luogo

102. Ruolo nell'organizzazione della prevenzione incendi, del primo soccorso e delle emergenze?

- Solo datore di lavoro
- Solo RSPP
- Entrambi, sia datore di lavoro sia RSPP
- Nessuno nei due

103. Tra gli adempimenti del datore di lavoro rientra quello di installare e mantenere l'efficienza dei presidi antincendio?

- Sì
- No, è compito dell'RLS
- No, è compito dei Vigili del Fuoco
- Sì, solo se ha più di 10 dipendenti

104. Quale tra le seguenti affermazioni non fa parte degli adempimenti del datore di lavoro (T.U. 81/08, SEZIONE VI)?

- Informare tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare
- Può non frequentare i corsi di formazione ed i relativi corsi di aggiornamento
- Garantire la presenza di mezzi di estinzione idonei
- Designa preventivamente i lavoratori di cui all'articolo 18, comma1, lettera b

105. In quali circostanze il datore di lavoro può assumere direttamente il ruolo di addetto alla prevenzione incendi e di addetto al primo soccorso ed emergenza?

- Sempre

- Nelle imprese fino a 50 lavoratori
- Non è mai possibile
- Nelle imprese fino a 5 lavoratori

106. E' obbligatorio il corso per addetto antincendio?

- Solo se l'addetto nominato è l'RLS
- Solo se l'addetto nominato è un lavoratore, non è obbligatorio se è il datore di lavoro
- Sì, sempre
- Solo se l'addetto nominato è il datore di lavoro, non è obbligatorio se è un lavoratore

107. Quale tra le seguenti affermazioni è falsa?

- Nello studio odontoiatrico non è necessario predisporre la squadra di emergenza, non è quindi necessario prendere accordi preventivi con i servizi pubblici di riferimento
- I lavoratori possono liberamente rifiutare la designazione ad addetto al primo soccorso
- Almeno un addetto alla prevenzione incendi ed almeno un addetto al primo soccorso ed emergenza devono essere fisicamente presenti nel luogo di lavoro
- Il datore di lavoro programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro

108. L'elenco degli addetti antincendio e primo soccorso nominati deve essere reso noto a tutti i lavoratori e tenuto a loro disposizione?

- Sì
- Non è necessario, è una scelta del datore di lavoro
- Non è necessario, è una scelta dell'RLS
- Non è necessario, è una scelta dell'RSPP

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

- Secondo l'art. 2 del T.U. la definizione di RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) è la seguente:

“i) «rappresentante dei lavoratori per la sicurezza»: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;”

Formazione RLS



Formazione – Art. 37 T.U.

L'art. 37 indica le specifiche per la formazione dell'RLS:

Articolo 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.

Formazione – Art. 37 T.U.

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:

- 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;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è 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.

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**.

Designazione/Elezione



Associazione Nazionale Dentisti Italiani

Designazione / Elezione RLS

Designazione Elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza RLS (da parte dei lavoratori o organismi paritetici)

- con iscrizione e frequenza al **corso di 32 ore**.
- Tale nomina viene **documentata con apposito modulo** (*Vedi Allegati*) da tenere in studio insieme all'attestato di frequenza al corso della durata di 32 ore.
- La data deve essere **successiva** a quella di ottenimento dell'attestato di partecipazione.

Designazione / Elezione RLS

Questa figura aziendale **è obbligatoria in tutte le aziende**, ma in base alle dimensioni delle stesse cambia la modalità di nomina del rappresentante.

- Nelle aziende o unità produttive con un **massimo di 15 dipendenti** il RLS è solitamente eletto dai lavoratori tra di loro.
- Invece nelle aziende o unità produttive che contano **più di 15 lavoratori** il RLS è eletto o designato sempre dai lavoratori, ma all'interno delle rappresentanze sindacali aziendali. In mancanza di queste rappresentanze, è eletto tra i lavoratori.

Designazione / Elezione RLS

- Il numero, le modalità di designazione o di elezione del RLS, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni **sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva**, come precisato dall'art. 47, comma 5 del D.Lgs. 81/2008.
- In ogni caso, il numero minimo dei RLS (secondo l'art. 47, comma 7, D.Lgs. 81/2008), per le aziende o unità produttive sino a 200 lavoratori, è di un RLS.
- **NOTA:** L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina RSPP.

Comunicazione RLS all'INAIL

- **La Comunicazione all'INAIL** del nominativo del RLS, da parte del datore di lavoro, deve essere inviata esclusivamente per via telematica.
- La comunicazione all'INAIL **deve essere inviata anche nel caso di mancata nomina** del RLS.
- In questo caso, l'INAIL assegnerà all'azienda un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale - **RLST** e l'azienda dovrà versare la relativa quota prevista.

Comunicazione RLS all'INAIL

- Dal 15 febbraio 2014 la comunicazione del nominativo del RLS **deve essere effettuata esclusivamente con modalità telematica** attraverso l'apposito servizio online accessibile dal sito dell'Istituto www.inail.it (come da Circolare INAIL n.11 del 10 febbraio 2014).
- La procedura comunicazione dei nominativi RLS consente di effettuare la prima comunicazione e/o le variazioni a seguito di nuove nomine e/o designazioni.

Comunicazione RLS all'INAIL

- Nel caso in cui non siano accessibili i servizi online di INAIL, va utilizzato il modulo per comunicazione RLS da inviare via PEC.
- Il modulo è reperibile sul sito dell'INAIL (*vedi fac-simile nelle diapo seguenti*).

Compiti e adempimenti



Principali compiti

I principali compiti svolti dal RLS sono:

- il potere di **accesso nei locali aziendali** dove si effettuano i lavori;
- la **consultazione preventiva** sulla questione della valutazione dei rischi, della programmazione e della realizzazione della prevenzione aziendale;
- la **consultazione sulla designazione** del responsabile e degli addetti dei servizi di prevenzione (incendi e il primo soccorso) ed il medico competente;
- la **consultazione** in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37 (formazione obbligatoria dei lavoratori);
- la **ricezione** delle informazioni e della documentazione inerente alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione adottate e da adottare;
- La **ricezione** delle informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

Principali compiti

- la **promozione delle attività** che attengono le misure di prevenzione per tutelare i lavoratori;
- l'**obbligo di comunicare** al datore di lavoro i rischi individuati durante il suo lavoro;
- il potere di proporre **ricorso alle autorità competenti** se ritiene che le misure preventive presenti in azienda siano insufficienti a garantire la tutela fisica dei lavoratori;
- fa **proposte** in merito alla attività di prevenzione;
- partecipa alla **riunione periodica** di cui all'articolo 35 (*→ vedi slide successiva*).

RLS e riunione periodica

- L'articolo 35 del T.U. disciplina la riunione periodica.
- **Per i luoghi di lavoro con più di 15 lavoratori:**
 - La riunione periodica deve essere indetta dal datore di lavoro almeno una volta all'anno. **L'RLS è tenuto a partecipare.**
- **Per i luoghi di lavoro fino a 15 lavoratori:**
 - La riunione periodica non è obbligatoria, ma **l'RLS stesso ha facoltà di chiedere la convocazione della riunione** nel caso lo ritenesse necessario, esempio nel caso ci fossero nuove disposizioni di sicurezza o nuove attrezzature.

Documentazione



Associazione Nazionale Dentisti Italiani

Riepilogo della documentazione

- Documentazione relativa alla regolare **elezione** del Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori (verbale, risultato elettorale, eventuali schede se il voto era segreto) se il numero dei dipendenti è superiore ad uno.
- **Accettazione** dell'incarico di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.S.L.) firmato dal designato.
- Attestato di **partecipazione al corso** per RLS.
- **Denuncia** telematica del nominativo dell'RLS all'INAIL.

Designazione

- Modulo di informazione ai lavoratori circa l'elezione dell'RLS.

Al personale dello Studio Dentistico

Dott. _____

Il sottoscritto dott./dott.ssa _____, in qualità di Datore di Lavoro dello Studio Dentistico con sede in _____

Codice Fiscale _____ P. IVA _____

RENDE NOTO

che ai sensi dell'art. 47 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n° 81 riguardante la salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, deve essere designato o eletto dai lavoratori un Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori.

Il Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori è designato o di norma eletto direttamente dai Lavoratori al loro interno.

I compiti che la normativa di legge attribuisce al Rappresentante per la Sicurezza sono riportati all'art. 47 e 50 del D.Lgs.81/08.

Si invitano i Lavoratori a sottoscrivere la presente per presa visione di quanto in essa contenuto.

I lavoratori:

Data _____

Dott./Dott.ssa

Elezione

- Verbale di elezione dell'RLS

VERBALE DI ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Il giorno _____ del mese di _____ dell'anno _____, presso lo Studio Dentistico

_____ sito in _____

alla presenza di tutti i lavoratori si è svolta la riunione prevista per l'elezione del Rappresentante per la Sicurezza.

I lavoratori, a seguito della lettura dell'art. 47 del D.Lgs. 81/08 "Rappresentante per la Sicurezza" e dell'art. 50 stesso decreto "Attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza", hanno liberamente nominato per tale ruolo _la_ Sig. _____ che accetta.

Firma dei dipendenti

Firma per accettazione del Rappresentante per la Sicurezza

Sig. _____

Comunicazione

- Nel caso in cui non siano accessibili i servizi online di INAIL, va utilizzato il modulo per comunicazione RLS da inviare via PEC.
- Il modulo è reperibile sul sito INAIL.

Modulo da utilizzare solo in caso di impossibilità di accesso ai servizi online di Inail. Compilare, stampare, firmare e allegare il modulo al messaggio di posta elettronica certificata insieme alla copia di un documento valido di identità.

INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER LA SICUREZZAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

ALLA SEDE INAIL - PEC*

COMUNICAZIONE RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (art. 18, comma 1, lettera aa)

Codice fiscale ditta

Ragione sociale

Codice cliente Inail

Se la ditta non è soggetta a Inail inserire almeno uno dei seguenti codici:

Matricola Inps

Numero Registro imprese CCIAA

UNITA' PRODUTTIVA

Progressivo Unità produttiva Codice PAT

Denominazione

Indirizzo Via n.

Cap Comune Provincia

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Codice fiscale RLS

Cognome

Nome Data inizio incarico

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Codice fiscale RLS

Cognome

Nome Data inizio incarico

Data

Firma del datore di lavoro

Grazie per l'attenzione



Associazione Nazionale Dentisti Italiani

81/08 e S.M.I.



Associazione Nazionale Dentisti Italiani

Formazione dei lavoratori

Articolo 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 definiti mediante Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente Decreto Legislativo.



Il D.Lgs. 81/08 indica che la definizione della formazione in merito ai contenuti, alla durata ed ai tempi verrà definito da un Accordo Stato-Regioni.



L'Accordo Stato-Regioni relativo all'art. 37 è stato firmato il 21 dicembre 2011; pubblicato il 11 gennaio 2012.

Accordo Stato - Regioni

- Il 21 dicembre 2011 è stato firmato l'**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.
- L'accordo disciplina la **durata**, i **contenuti** minimi e le **modalità** della formazione, nonché **dell'aggiornamento** dei lavoratori e delle lavoratrici.

Percorso formativo dei lavoratori

Il percorso formativo previsto per i lavoratori si articola in due moduli distinti:

- **Formazione generale:** dedicata alla presentazione dei concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro
- **Formazione specifica:** in funzione dei 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

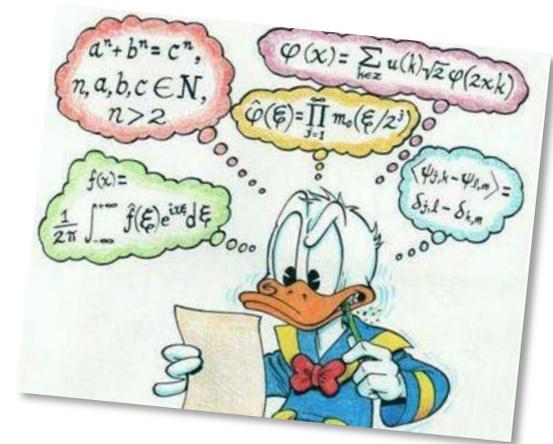
Formazione Generale

- Durata Minima: **4 ore** per tutte le classi di rischio.
- Contenuti:
 - concetti di rischio,
 - danno,
 - prevenzione,
 - protezione,
 - organizzazione della prevenzione aziendale,
 - diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali,
 - organi di vigilanza, controllo e assistenza.



Formazione Specifica

- Durata Minima in base alla classificazione dei settori A TECO:
 - 4 ore per i settori della classe di rischio basso;
 - 8 ore per i settori della classe di rischio medio;
 - 12 ore per i settori della classe di rischio alto.



Formazione Specifica: contenuti

Contenuti:

- Rischi infortuni,
- Meccanici generali,
- Elettrici generali,
- Macchine,
- Attrezzature,
- Cadute dall'alto,
- Rischi da esplosione,
- Rischi chimici,
- Nebbie - Oli - Fumi - Vapori - Polveri,
- Etichettatura,
- Rischi cancerogeni,
- Rischi biologici,
- Rischi fisici,
- Rumore,
- Vibrazione,
- Radiazioni,
- Microclima e illuminazione,
- Videoterminali,
- DPI Organizzazione del lavoro,
- Ambienti di lavoro,
- Stress lavoro-correlato,
- Movimentazione manuale carichi,
- Movimentazione merci (apparecchi di sollevamento, mezzi trasporto),
- Segnaletica,
- Emergenze,
- Le procedure di sicurezza con riferimento al profilo di rischio specifico,
- Procedure esodo e incendi,
- Procedure organizzative per il primo soccorso,
- Incidenti e infortuni mancati,
- Altri Rischi.

Aggiornamento dei lavoratori

- E' previsto un aggiornamento **quinquennale**.
- Durata minima: **6 ore** per tutti i livelli di rischio.
- Contenuti:



Si dovranno trattare significative **evoluzioni e innovazioni, applicazioni pratiche e/o approfondimenti** che potranno riguardare:

- approfondimenti giuridico-normativi;
- aggiornamenti tecnici sui rischi ai quali sono esposti i lavoratori;
- aggiornamenti su organizzazione e gestione della sicurezza in azienda;
- fonti di rischio e relative misure di prevenzione.

Articolo 36 - Informazione ai lavoratori

SEZIONE IV - FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

Articolo 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;
 - c) sui nominativi dei lavoratori **incaricati** di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;
 - d) sui nominativi del **responsabile e degli addetti** del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.
2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una **adeguata** informazione:
 - a) sui **rischi specifici** cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
 - b) sui **pericoli connessi** all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
 - c) sulle **misure e le attività** di protezione e prevenzione adottate.

Articolo 36 - Informazione ai lavoratori

SEZIONE IV - FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

Articolo 36 - Informazione ai lavoratori

3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere a) e al comma 2, lettere a), b) e c), anche ai lavoratori di cui all'articolo 3, comma 9.
4. Il contenuto della informazione deve essere **facilmente comprensibile** per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.



Informazione ai lavoratori

- Ogni lavoratore deve possedere **un'adeguata e aggiornata** informazione su ogni aspetto della gestione della salute e della sicurezza nel proprio ambiente di lavoro.
- L'informazione fornita a ogni lavoratore deve riguardare, in generale, **i rischi presenti** nell'azienda e nello specifico quelli dell'attività svolta e gli obblighi che dovrà rispettare in base alla legislazione vigente e alle disposizioni che il datore di lavoro ha definito di applicare, nonché le **misure di prevenzione e protezione** adottate.



Informazione ai lavoratori

- Inoltre è necessario che siano conosciuti i **nominativi** dei componenti del SPP, dell'RLS ed eventualmente del Medico Competente.
- E' importante precisare che l'informazione deve essere fornita in maniera **comprensibile** a ogni destinatario.

Formazione e addestramento dei lavoratori

Art. 37 - comma 4

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

- all'atto dell'**assunzione**, oppure dell'utilizzo di lavoratori atipici;
- al trasferimento o **cambio** delle mansioni svolte;
- all'introduzione di **nuovi elementi** che possano modificare i rischi presenti (es. nuove attrezzature o metodologie di lavoro).

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

L'informazione, la
Formazione e
l'addestramento

Informazione e formazione



Associazione Nazionale Dentisti Italiani

Informazione

COS'È...

- Definiamo **Informazione**, la trasmissione di notizie utili e funzionali, ciò che costituisce il bagaglio del sapere.
- Può quindi trattarsi di comunicazioni anche unidirezionali, come comunicati affissi, avvisi diramati, e-mail, opuscoli, ecc. preferibilmente in forma scritta per una maggior efficacia e comodità.

Formazione



COS'È...

- La **formazione** è un momento di apprendimento e di confronto che mira a sviluppare le capacità di percezione e di ragionamento sui rischi e sulle modalità per gestirli.
- Si tratta quindi di attività che necessita di tempi e spazi adeguati e di uno scambio comunicativo, non realizzabile attraverso la semplice trasmissione di notizie.
- La formazione **integra quindi l'informazione**, perché realizza il passaggio dal conoscere dei concetti a saperli elaborare e farli parte del proprio bagaglio di esperienze.

Effettiva trasmissione delle nozioni

- Negli articoli 36 e 37 del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. il legislatore attribuisce al datore di lavoro una generica responsabilità di informazione, di formazione e di addestramento dei lavoratori.
- In particolare, si valorizza il “principio di effettività dell’informazione e formazione”, secondo cui il datore di lavoro **“provvede affinché ciascun lavoratore riceva” un’adeguata informazione e formazione.**
- «Adeguata» significa che deve avvenire **l’effettiva trasmissione al lavoratore delle nozioni**, in maniera facilmente comprensibile e tale da fargli acquisire le competenze necessarie, tenuto conto delle conoscenze specifiche di ognuno e anche delle differenze linguistiche.
- In particolare l’informazione e la formazione ai lavoratori immigrati sono condizionate da verifica preventiva della comprensione della lingua usata.
- In pratica, è necessario colmare qualsiasi tipo di gap culturale e/o relazionale che potrebbe essere di ostacolo alla diffusione della formazione e informazione circa la sicurezza tra i lavoratori.

Esempi di sentenze

- La giurisprudenza ha affermato da tempo il principio secondo il quale, ad esempio, la semplice consegna di un manuale non è ritenuta sufficiente come informazione.
- “*L'obbligo del datore di lavoro, di rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti, previsto dalla norma, è **imposto allo scopo di rendere improduttive di effetti lesivi anche le condotte dei lavoratori caratterizzate da ignoranza e imperizia**, ciò che non si esaurisce con la debita adozione delle misure tecniche di prevenzione, ma **postula anche la necessità (ex art. 2087 c.c.) di informare i lavoratori** dei pericoli esistenti, con modalità e accuratezza adeguate e proporzionate all'importanza e alla gravità dei rischi, e altresì programmando la sequenza delle operazioni **onde ridurre i margini di aleatorietà e arbitrarietà**” [Pretura Brescia 20 aprile 1983, in Riv. giur. lav. 1984, IV,673].*
- In un'altra sentenza si ribadisce che il datore di lavoro deve **illustrare accuratamente** agli operatori i pericoli a cui va incontro, non deve tollerare la superficialità, deve educare i lavoratori ad utilizzare i dpi, deve «*insegnare e ribadire*» la natura, i rischi e le condizioni delle operazioni lavorative da eseguire, affinché i lavoratori siano “*nelle condizioni di non nuocere a se stessi*” (Cass. Pen. sez. IV, 3 giugno 1995, n. 6486 e Cass. Pen. 1996, n. 1957).

Obiettivi dell'apprendimento del lavoratore

- La criticità maggiore nella formazione dei lavoratori non riguarda il contenuto delle conoscenze, ma quello degli **atteggiamenti** delle persone **verso i temi del rischio e della prevenzione**.
- Gestire la formazione come elenco di ore dedicate alle varie aree o ai vari rischi (es.: rischio elettrico, rischio chimico, DPI, ...) corrisponde «letteralmente» a quanto indicato nei contenuti dall'Accordo e permette di adempiere formalmente all'obbligo di legge, ma non è sufficiente per modificare il comportamento di ogni lavoratore.
- La formazione dovrebbe avere l'obiettivo di fornire al lavoratore la corretta **percezione del rischio**, per **modificare i comportamenti**, implementando **quelli più corretti per la tutela della propria salute e sicurezza**.
- La differente percezione che ogni individuo ha del rischio **influenza** il modo in cui entra in contatto con le altre persone, con gli eventi, con gli oggetti circostanti e con il loro utilizzo.
- Una percezione corretta dei rischi si può considerare un prerequisito tale da consentire alle persone di mettere in atto comportamenti di prevenzione e gestione che **garantiscono un livello di sicurezza adeguato**.



La percezione del rischio

- Il formatore deve riuscire a calibrare l'approccio nei confronti del rischio; alcuni lavoratori potrebbero dare per scontate le loro capacità di compiere una certa azione e tendere a considerare alcune misure di prevenzione o protezione solo come una forzatura imposta dalla norma.
- Le interpretazioni e le rappresentazioni mentali che si possiedono del concetto di rischio **guidano atteggiamenti e comportamenti**, discriminando, ad esempio, le circostanze che si possono considerare associate a un rischio accettabile da quelle che non lo sono.
- Per questo spiegare i **concetti di danno, pericolo e rischio** dell'ambiente in cui opera il lavoratore diventa impegnativo: non si tratta solo di esplicitare delle nozioni, ma di **indurre riflessioni nei partecipanti**, tali da scalfire le loro certezze quando si dovessero trovare in situazioni di pericolo (es. il pensiero che a loro non capiterà mai un infortunio inabilitante).
- In quest'ottica, quindi, **una formazione "sufficiente e adeguata" è quella che tende a modificare l'approccio alla sicurezza e, conseguentemente, i comportamenti.**



Brain training: Formare i lavoratori



Il contenuto della formazione dei lavoratori (ai sensi dell'Art. 37) è la stessa per tutti i settori?

Formare i lavoratori

- I contenuti della formazione generale e della formazione specifica devono corrispondere a quanto definito dall'Accordo del 21 dicembre 2011.
- La Formazione Generale è «generica» e quindi identica per i lavoratori di tutti i settori.
- La Formazione Specifica è identica nell'indice dei contenuti, ma diversa nel contenuto vero e proprio. L'Accordo definisce i rischi specifici di cui deve trattare la formazione (lo stesso elenco di rischi per tutti i settori), ma ogni settore avrà un contenuto diverso per lo specifico rischio.
- Es.: rischio ergonomico.
 - Per un videoterminalista il rischio ergonomico riguarderà in particolare come stare seduti correttamente in una postazione da ufficio;
 - Per un lavoratore di studio odontoiatrico, come l'assistente alla poltrona, riguarderà in particolare la posizione corretta durante il lavoro;
 - Per un lavoratore di un settore che si potrebbe trovare a spostare pesi, verterà sul metodo corretto di sollevamento oggetti pesanti.



La **differenza** metodologica e di
contenuto **tra informazione,**
formazione e addestramento
orientati all'apprendimento

Definizioni

Formazione, informazione e addestramento si differenziano non solo dal punto di vista normativo ma anche dal punto di vista concettuale.



Il D.Lgs. 81/08 da le seguenti definizioni.

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

Informazione

- L'informazione è intesa come **trasmissione di conoscenza** da un individuo ad un altro.
 - L'oggetto dell'informazione viene indicato dall'Art. 36 del D.Lgs. 81/08.
- 
- L'obbligo dell'informazione deve quindi essere **effettuato dal datore di lavoro** ed essere progettato in base alla specifica azienda, sulla base dei rischi.
 - Non è necessario che l'informazione sia fatta con riunioni o momenti specifici, questo dipende direttamente dal contenuto dell'informazione.
 - Ad esempio per informare i lavoratori dei nominati degli addetti al servizio di primo soccorso, può essere sufficiente consegnare un documento contenente tale informazione.

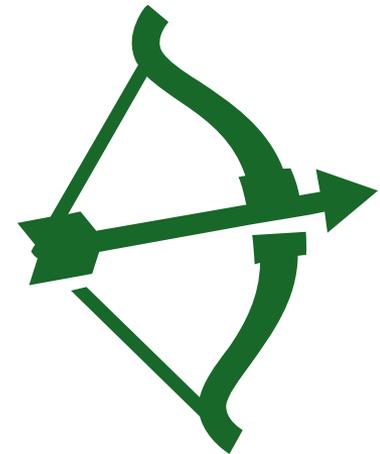
Formazione

- La formazione è un **processo complesso**, che richiede **una preventiva progettazione** (dopo un'analisi dei bisogni), l'erogazione di un corso e una valutazione successiva.
- A seconda degli argomenti trattati si dovrà differenziare la metodologia didattica. Per argomenti di carattere generale o normativi si erogherà un corso teorico, per la formazione sui rischi specifici sarà più adatto un corso pratico o teorico-pratico.



Addestramento

- L'addestramento è caratterizzato dall'essere «**pratico**».
- È l'insieme delle attività dirette a far apprendere al lavoratore l'uso di una specifica attrezzatura, sostanza, impianto, ma anche dei dpi e delle procedure.
- Deve quindi prevedere necessariamente **una fase pratica** sullo stesso dispositivo (dpi, attrezzatura ...) che verrà utilizzata nello svolgimento della normale attività lavorativa.
- Per questo deve essere organizzato direttamente dal datore di lavoro sul luogo di lavoro.



Riepilogo dei contenuti

Informazione



- Rischi generali
- Procedure di soccorso e antincendio
- Nominativi delle figure del sistema di prevenzione e protezione
- Rischi specifici del lavoratore (della mansione)
- Pericoli relativi alle sostanze utilizzate
- Misure di prevenzione adottate

Formazione



- Formazione generale
- Figure di sistema (ruolo)
- Rischi specifici
- Macchine, attrezzature, DPI

Addestramento



- Rischi specifici
- Macchine, attrezzature
- DPI di 3° categoria

Brain training: rischio biologico



Le mani sono un veicolo di trasmissibilità delle malattie infettive e la loro igiene rappresenta la prima misura di prevenzione da rischio biologico.

Come incentivare la pratica del lavaggio delle mani in ambito occupazionale e diffonderne la pratica?

Brain training: rischio biologico

- **Informazione:** informare sull'importanza di questo procedimento
- **Formazione:** teoria sul rischio biologico e formazione sulla procedura da eseguire per un corretto lavaggio
- **Addestramento:** verificare che l'operatore abbia assimilato l'informazione e la formazione ed effettui il lavaggio in modo corretto.



Grazie per l'attenzione



Associazione Nazionale Dentisti Italiani