



insegnare
informati

Breve guida su salute e sicurezza in ambito scolastico

...quello che tutti dovrebbero sapere...

**A scuola...
in sicurezza**

I nostri recapiti

Bolzano

Via Siemens 23
Tel. 0471 568 471
Fax 0471 568 474

Da lunedì a venerdì
9.00 – 13.00
14.30 – 17.00

Merano

Via Mainardo 2
Tel. 0473 497 199
Fax 0473 497 186

Lunedì e giovedì
15.00 – 18.00

Bressanone

Via Bastioni Maggiori 7
Tel. 0472 201 512
Fax 0472 832 531

Mercoledì
14.30 – 17.00

Brunico

Via Stegona 8
Tel. 0474 375 236
Fax 0474 375 238

Venerdì
14.30 – 17.00

schulescuola@sbcisl.it



SGBCISL Schulescuola

Impressum

Editore

SGBCISL Schulescuola
Via Siemens 23
39100 BOLZANO
Tel. 0471 568 471
schulescuola@sgbcisl.it

Grafica & stampa

Dialog Srl, Bressanone
www.dialogwerkstatt.it
Tel. 0472 834 477

© Aprile 2017

A scuola...
in sicurezza

**Breve guida
su salute e sicurezza
in ambito scolastico**

...quello che tutti dovrebbero sapere...

a cura di Cinzia Frascheri

La curatrice del testo, Cinzia Frascheri, giuslavorista, è responsabile nazionale CISL per la salute e sicurezza sul lavoro. Oltre a far parte di diverse commissioni e di comitati tecnici a livello nazionale è autrice di svariate pubblicazioni sui temi oggetto di questa guida.

Per semplicità di formulazione il testo non presenta la doppia dizione maschile/femminile dei termini. Non ce ne vogliono le nostre lettrici.

La breve Guida, che qui presentiamo, è un'opera nata sul campo. Nasce, infatti, dalle sollecitazioni venute da docenti, dirigenti, genitori, sempre più chiamati a confrontarsi - a scuola - con i temi della salute e della sicurezza, della prevenzione e del contenimento dei rischi.

Ad una prima parte, che sintetizza le nozioni fondamentali da conoscere su questo tema, abbiamo così fatto seguire una sezione che si sviluppa proprio a partire dalle domande ricorrenti formulate da chi a scuola opera ogni giorno. Domande a cui si è tentato di rispondere in modo chiaro e, per quanto possibile, semplice. Ne è nato un volumetto agile, che aspira ad essere non un barbosio "manuale", ma un'opera letta, consultata, da tenere a portata di mano.

L'intento della Guida è facilmente riassumibile: favorire tra quanti operano a scuola una sempre maggiore consapevolezza sui

temi relativi alla salute ed alla sicurezza, chiarire i perimetri di responsabilità individuale per chi ricopre le funzioni di gestione, di coordinamento, di controllo e di esecuzione in tema di prevenzione dei rischi ed infine, ma non ultimo, veicolare una sempre maggiore attenzione sui cosiddetti "rischi psico-sociali", che rappresentano la nuova frontiera della protezione e della prevenzione in tutti gli ambienti di lavoro.

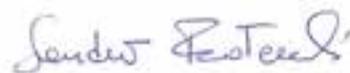
Nel rispondere ai quesiti proposti si è cercato non tanto di dare certezze assolute (tra l'altro sempre difficili in questo ambito), quanto di fornire – anche sulla base della giurisprudenza disponibile – indicazioni utili per la creazione di buone pratiche, atte ad identificare le soluzioni e i procedimenti migliori per affrontare e gestire le situazioni ed i fattori di rischio.

Dal punto di vista sindacale, data anche la concomitanza con la stagione

congressuale, la pubblicazione della Guida rappresenta un ulteriore stimolo a dare il dovuto risalto nella nostra agenda ai temi della salute e della sicurezza. Temi che andranno adeguatamente declinati in obiettivi contrattuali, definiti e condivisi.

Vorrei esprimere infine un personale ringraziamento a quanti hanno contribuito alla realizzazione del testo, in primis alla curatrice, Cinzia Frascheri, senza la cui professionalità e competenza la Guida non avrebbe visto la luce.

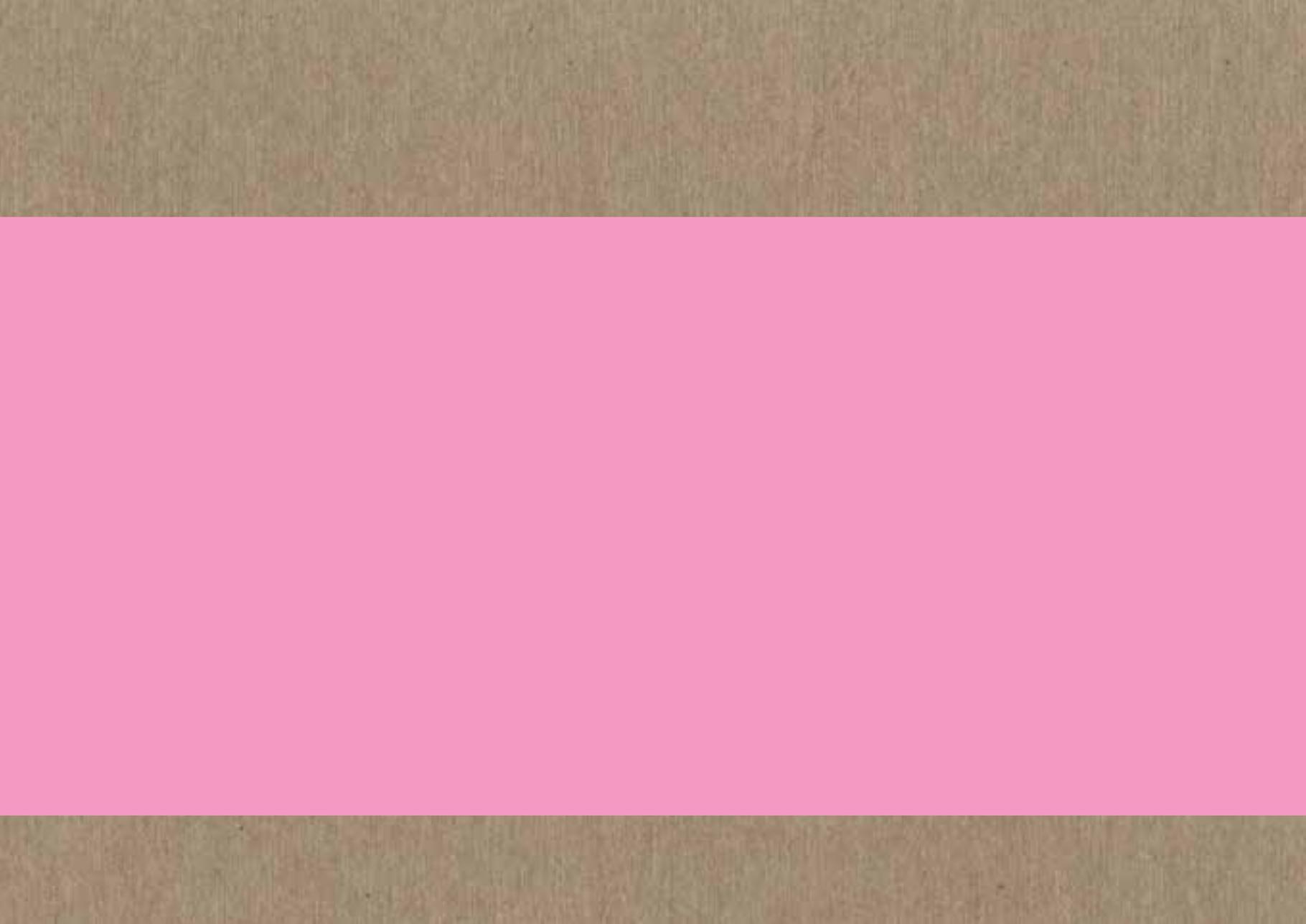
Sandro Fraternali



Segretario provinciale SGBICISL
Schulescuola

Indice

I concetti fondamentali	7
Le origini della tutela in ambiente di lavoro	8
La normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro	10
Il sistema delle responsabilità	12
Il campo di applicazione delle disposizioni di prevenzione	14
Il dirigente scolastico come datore di lavoro	16
Gli insegnanti, i prestatori di lavoro e gli allievi come attori della prevenzione	18
Le figure tecniche della prevenzione: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il Medico Competente (MC)	20
La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	22
I rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato	24
La valutazione del rischio	26
La tutela dei diversi momenti della giornata lavorativa scolastica: domande e risposte	29
Entrata e uscita da scuola degli allievi	31
Le attività all'interno dell'edificio scolastico	32
In gita scolastica	34
Informazione e formazione	36
Classificazione del livello di rischio ed obblighi di formazione per il personale scolastico	37
Fattori trasversali di rischio	38
Percorsi di alternanza scuola/lavoro	40
Allegato	44



Parte
Prima



I concetti fondamentali



Le origini della tutela in ambiente di lavoro

Il **principio cardine** del **diritto alla tutela** della salute e sicurezza sul lavoro è stato sancito con **l'art.2087 del codice civile** che rappresenta a tutt'oggi il riferimento fondamentale del concetto di prevenzione sul lavoro (per questo tale articolo viene costantemente citato in tutte le sentenze della Corte di Cassazione riferite ai temi della prevenzione, anche per il settore scuola).

Il legislatore, con tale articolo, pone, per la prima volta, un punto fermo nel campo della prevenzione: **individua** cioè **nel datore di lavoro** (da considerarsi, sia per il settore pubblico che privato, ricompreso nel termine «*imprenditore*») **la figura centrale di responsabilità e di intervento**, per porre in essere, in ambito lavorativo, tutte le misure “disponibili” affinché vengano garantite «*l'integrità fisica e la personalità morale*» del lavoratore.

Viene, pertanto, ad essere indicato un obbligo, di validità costante e attualità permanente, secondo cui **deve sempre essere assicurata al lavoratore la “massima sicurezza tecnologicamente possibile”**: il datore di lavoro dovrà quindi sempre rapportarsi a quanto di meglio vi è a disposizione da parte del progresso tecnologico e scientifico ai fini della tutela, senza alcun tipo di limite di natura economica o organizzativa.

Introducendo, poi, il duplice parametro dell'«*integrità fisica*» e, in particolare, della «*personalità morale*» del lavoratore, il legislatore – valorizzando la **centralità della persona nel lavoro** – pone in evidenza il doppio canale di tutela:



- 1 da un lato, l'attenzione alla **sicurezza sul lavoro**, sia sul piano della difesa dall'infortunio che dalla malattia professionale;
- 2 dall'altro, l'attenzione alla **salute**, intesa come garanzia di una tutela che mira, in modo completo, ad uno «*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità*» (come definita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità – OMS).

«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, articolo 2087

*“**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.”*

2

La normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro

L'Italia, come tutti i paesi della Comunità europea, ha recepito la **direttiva quadro 89/391/CEE** e tutte le direttive di natura tecnica che costituiscono il quadro di riferimento della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Il **primo decreto** nato dal recepimento della normativa comunitaria, nel 1994, fu il **Decreto legislativo (DLGS) 626**, che mise le basi fondamentali della prevenzione e protezione in ambiente di lavoro.



Nel 2008 è stato approvato poi il **DLGS 81** che, realizzando un intervento di «riassetto e [...] riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza», ha raccolto **in un testo unico tutte le disposizioni in tema di prevenzione.**

Strutturato in 306 articoli e 51 Allegati (denominati secondo numerazione romana: I, II, III...) il DLGS 81/2008, è ripartito in 14 Titoli, che affrontano tutti i

principali rischi presenti nelle diverse realtà lavorative, tra cui anche quella scolastica.

Ogni Titolo, al termine degli articoli che lo compongono, **menziona le sanzioni previste** in caso di non ottemperanza, in modo da rendere più facile l'attribuire ciascuna di queste agli obblighi previsti, relativi al rischio trattato.

Escluso il Titolo I che si riferisce all'assetto organizzativo, evidenziando gli obblighi, i diritti e le responsabilità delle diverse figure della prevenzione, aziendale e territoriale, nonché i Titoli XII e XIII dedicati agli aspetti penali ed alle norme finali, gli altri Titoli trattano ciascuno direttamente un rischio specifico.

Il D.lgs. 81/08 dalla sua prima emanazione ha subito svariati interventi di modifica (integrazioni e abrogazioni). Per questo in molti casi viene indicato con l'aggiunta del riferimento a "s.m." per specificare le "successive modifiche" intervenute nel testo.

I 14 Titoli del DLGS 81/2008:

Titolo I – Principi generali, si susseguono in ordine:	Titolo VIII – Agenti fisici
Titolo II – Luoghi di lavoro	Titolo IX – Sostanze pericolose
Titolo III – Uso delle attrezzature di lavoro e Dispositivi di Protezione Individuali (DPI)	Titolo X – Esposizione ad agenti biologici
Titolo IV – Cantieri temporanei o mobili	Titolo X bis – Protezione dalle ferite da taglio e da punta nel settore ospedaliero e sanitario
Titolo V – Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro	Titolo XI – Protezione da atmosfere esplosive
Titolo VI – Movimentazione manuale dei carichi	Titolo XII – Disposizioni in materia penale e procedura penale
Titolo VII – Attrezzature munite di videoterminali	Titolo XIII – Norme transitorie e finali

3

Il sistema delle responsabilità

La **responsabilità** attribuita alle diverse figure aziendali coinvolte nella prevenzione (dal datore di lavoro al lavoratore) non va confusa con il concetto di colpa.

La responsabilità, nell'esercizio di una funzione, rappresenta per il soggetto una posizione di totale ed ampia autonomia del proprio agire. Se la responsabilità è basata su regole chiare, non ha un collegamento diretto e automatico con la condizione di colpa. Quest'ultima richiede sempre, invece, da parte del soggetto una consapevolezza dell'agire in modo illecito.

Tralasciando la dimensione del dolo, istituto giuridico tipico riferito alla volontà di compiere un atto illecito nella forma dell'azione o dell'omissione, è

sull'istituto della colpa che si concentrano le più frequenti illiceità in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tale istituto, tipico non solo dell'area penale, ma anche del diritto civile, va riferito ai casi nei quali l'evento, anche se non previsto e voluto dal soggetto, si verifica a causa della sua:

- **negligenza** ("avrei dovuto fare una cosa e non l'ho fatta...");
- **imprudenza** ("ho fatto qualcosa in più di quello che per ruolo e conoscenze dovevo fare...");
- **imperizia** ("ho fatto qualcosa che, per mancata formazione e competenza, non sapevo correttamente fare...");

o, anche, per:

- **inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.**

In materia di prevenzione è importante sapere che non è il danno a rappresentare l'unico presupposto per incorrere in una sanzione (reato di danno), ma è sufficiente il mancato rispetto di una disposizione normativa (in assenza anche di situazione di danno) a determinare la possibilità di sanzione (reato di pericolo).
Se **nel primo caso dovrà essere sempre**

accertato il collegamento (nesso di causalità) tra quanto accaduto e il comportamento illecito del soggetto, **nel secondo caso**, nel mancato rispetto delle disposizioni normative, nulla di tutto questo dovrà essere accertato, **risultando responsabile il soggetto che non ha rispettato le regole** (leggi, regolamenti, ordini o discipline; anche quelle quindi

stabilite all'interno delle realtà lavorative, come il regolamento di istituto).

Anche l'omissione, qualora il soggetto consapevolmente non abbia agito per evitare che la situazione di pericolo o di danno si verificasse, viene considerata al pari di un'azione colpevole.

L'articolo 43 del Codice Penale così definisce **dolo e colpa**:

*„il delitto è **doloso o secondo l'intenzione**, quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell'azione od omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto, è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione“;*

*il reato „è **colposo, o contro l'intenzione**, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.“*

4

Il campo di applicazione delle disposizioni di prevenzione

Il **DLGS 81/2008** s.m. regola complessivamente le disposizioni in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e **si riferisce a tutti i settori di attività, privati e pubblici**, così come ad ogni realtà lavorativa, senza distinzione di dimensione, struttura organizzativa e tipologia di rischio. Sono pertanto ricompresi tutti i contesti lavorativi, indipendentemente dal grado di rischiosità intrinseca.

Il **Decreto annovera** quindi tra gli ambiti lavorativi anche:

- **il complessivo mondo dell'istruzione** (con le università e le scuole di ogni ordine e grado);
- la pubblica amministrazione (comprendendo tutti gli enti e gli istituti pubblici);
- gli enti locali (a partire dalle Regioni per giungere ai Comuni, comprendendo anche le Province autonome);
- il sistema giudiziario (con i tribunali, le carceri, ecc.).

Per ogni ambito lavorativo **devono poi essere valutate le «effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative»** (art. 3, comma 2), con necessità di decretazione aggiuntiva per i vari contesti. La scuola, in questo senso, ha rappresentato uno dei settori che ha ricevuto maggiori proroghe all'obbligo di dotarsi di regole specifiche.

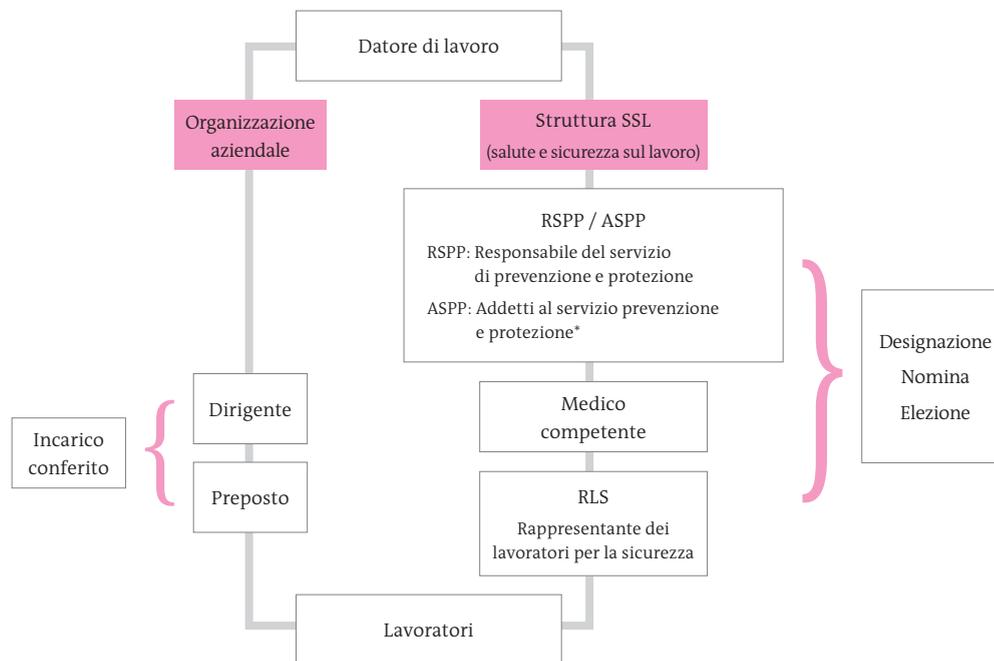
Superato dall'evoluzione della normativa il mero riferimento al «*dipendente*», la **normativa, oggi, fa riferimento, quale campo di applicazione, a «tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati»** (art. 3, comma 4).

In tal senso, si è così allargato considerevolmente il diritto di tutela di chi lavora e ciò anche «*indipendentemente dalla tipologia contrattuale*».

La normativa (a partire dal comma 3-bis) regola le numerose tipologie contrattuali, tra le quali alcune che hanno subito modifiche significative a seguito dell’emanazione dal DLGS 81 del 2015 (decreto attuativo del Jobs Act) che comunque rientrano sotto le disposizioni previste per “lavoratori e lavoratrici.”

Nelle scuole a carattere statale e nelle scuole provinciali si applicano esclusivamente i Contratti Collettivi nazionali e provinciali; nelle scuole private sono teoricamente possibili, ma scarsamente applicati, anche i contratti di somministrazione lavoro e di lavoro intermittente.

La struttura del servizio di salute e sicurezza e le sue figure fondamentali



* tra cui gli addetti al primo soccorso ed alla prevenzione incendi

Il dirigente scolastico come datore di lavoro



Il “datore di lavoro” **nella scuola** è individuato nella figura del **dirigente scolastico** (o del **direttore**, nella formazione professionale).

In tale figura rintracciamo, infatti, tre aspetti determinanti ed esclusivi del datore di lavoro:

- 1 l'essere **figura specificamente individuata** e corrispondere ad un'unica persona fisica;
- 2 essere **titolare dei «poteri decisionali e di spesa»** nel campo della tutela della salute e sicurezza sul lavoro (definiti «poteri di gestione» nel sistema pubblico e nella scuola), che non devono prevedere alcun limite, né di approvazione da organi superiori, né di volume economico (rappresentato, nel sistema pubblico, dal *budget* specifico attribuito alla funzione e determinato per la tematica specifica della prevenzione);

resta inteso che il dirigente scolastico non ha alcuna responsabilità in merito all'idoneità della struttura che è in capo alla proprietà, ripartita in base al grado di istruzione, tra comuni e provincia;

- 3 avere le **responsabilità di natura penale** riferite agli obblighi previsti a suo carico, ma, tra questi, l'esclusivo esercizio della valutazione dei rischi e della elaborazione del relativo documento (Documento di Valutazione dei Rischi - DVR), così come anche la designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP).

Un obbligo, quello previsto al punto 3, esclusivo del datore di lavoro, che non può essere attribuito neanche alla figura del **delegato del datore di lavoro**. Una figura quest'ultima che, nella scuola, può essere svolta o dal vice-preside o dal vicario, ma nessun divieto è previsto nel caso si

intenda attribuirlo ad un insegnante, sempre che quest'ultimo accetti, visto che la delega è un atto scritto che prevede la specifica accettazione, considerato che vengono ad essere trasferite le responsabilità penali del datore di lavoro).

La delega non va confusa con l'incarico (vedi pagina 18); un atto quest'ultimo che **non richiede l'accettazione del soggetto individuato.**

L'articolo 18 del DLGS 81/2008 si riferisce anche alla figura del "dirigente", che nella scuola, se previsto in base al ruolo svolto, si identifica di norma con il docente vicario, cui il dirigente scolastico conferisce l'incarico.

Ogni datore di lavoro è riferito ad una unità produttiva (d.lgs 81/2008 art. 2, comma 1, lett. t). **Nella scuola, l'unità produttiva coincide con gli istituti** (anche se suddivisi in diversi plessi), che sono posti sotto la responsabilità di un unico dirigente scolastico.

UNITÀ PRODUTTIVA: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, **dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.** (Vedi articolo 2, comma 1, lettera t), DLGS 81/2008)

DATORE DI LAVORO: nelle pubbliche amministrazioni si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione; nelle scuole coincide con il dirigente scolastico o direttore. Il datore di lavoro è il **responsabile principale per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul posto di lavoro.** Deve prendersi cura di organizzare un sistema adeguato di gestione della sicurezza sul lavoro e mettere a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori i mezzi necessari. (Vedi articolo 2, comma 1, lettere b), DLGS 81/200; vedi anche Delibera Giunta Provinciale 4884 del 8/11/99)

DIRIGENTE: il **Dirigente** è una 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.** (Vedi articolo 2, comma 1, lettere d), DLGS 81/2008). Nella scuola possono esserlo ad esempio: il Vicepreside, il referente di plesso distaccato, il direttore amministrativo.

6

Gli insegnanti, i prestatori di lavoro e gli allievi come attori della prevenzione



Gli allievi non sono considerati lavoratori, tranne quelli adibiti ad attività a “rischio” (dove, cioè, si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, si sia esposti ad agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le attrezzature munite di videoterminali, ma anche durante le attività fisiche svolte in palestra).

Si parificano gli allievi ai “lavoratori” solo sul piano delle tutele riguardo alla salute e sicurezza sul lavoro, ma non sul piano numerico e quindi dimensionale della scuola (che dovrà contare esclusivamente i prestatori di lavoro, seppur con qualsiasi forma contrattuale, fatte salve le misure antincendio e di pronto soccorso).

Nella scuola **gli insegnanti**, oltre ad essere ovviamente dei lavoratori, **sono identificati** – in relazione al ruolo svolto - **nella figura del preposto (NB*)**. Sono invece classificati come lavoratori (art.2, comma 1, lettera a); categoria da non confondere con l’espressione generale di “prestatori di lavoro”, nella quale

è ricompreso anche il datore di lavoro) tutto il personale Ausiliario Tecnico ed Amministrativo (segretari, assistenti di segreteria, personale tecnico, bidelli, ecc.), sempre che non vi siano figure che svolgono un ruolo di superiore gerarchico nei riguardi di questi (capo ufficio amministrativo, ad esempio), in quanto verrebbero ad assumere anch’essi il ruolo di preposti.

Il preposto è un ruolo che richiede la formalizzazione da parte del datore di lavoro (quindi, nella scuola, da parte del dirigente scolastico), in forma scritta, **nella modalità dell’ «incarico conferitogli»** (DLGS 81/2008, art 2, comma 1, lett. e). Il preposto, una volta incaricato, deve essere formato per la durata di 8 ore che si aggiungono al corso di formazione previsto per i lavoratori (per un totale di 12 ore, più un aggiornamento quinquennale di ulteriori 6 ore).

Gli insegnanti ricoprono il ruolo di preposti non in virtù di una proposta da parte del

datore di lavoro (come nel caso della delega, vedi pagina 17), ma in base alle caratteristiche della funzione che essi svolgono nella propria attività lavorativa.

Caratterizzano il ruolo del preposto, la funzione di **controllo** da esercitare **sull'operato di tutti i lavoratori** ad essi assegnati (nel caso della scuola, **sugli allievi attribuiti all'insegnante** durante lo svolgimento del suo ruolo) e la garanzia dell'attuazione delle direttive ricevute dalle figure gerarchicamente superiori (che nella scuola possono essere il dirigente scolastico, il vicario, il vice preside...). Alla figura del preposto, il testo normativo dedica l'intero articolo 19 del DLGS 81/08, nel quale

trovano specifica collocazione gli obblighi previsti a carico di tale figura, mentre all'art. 56 vengono previste le relative sanzioni.



Sintetizzando in un unico concetto cardine **il ruolo del preposto**, esso consiste nel **controllare l'operato dei lavoratori (nel caso della scuola, degli allievi)** e nel garantire, da parte di questi, il rispetto delle regole dettate dal datore di lavoro e previste dalla legge e dai regolamenti interni alla realtà lavorativa (nella scuola, dal regolamento di istituto o altre disposizioni adottate).

La **responsabilità penale del preposto**, pertanto, si limita all'azione del controllo, alla

segnalazione di eventuali problemi/pericoli al datore di lavoro e alla garanzia del rispetto delle regole da parte dei lavoratori che sono a questo assegnati in un determinato tempo e per una determinata attività.

I termini e i confini del campo di azione e, quindi, della responsabilità del preposto devono risultare da atti scritti (anche nella scuola).

Ricordiamo infine che **l'obbligo di segnalazione di eventuali problemi/pericoli al datore di lavoro è in capo a tutti i "prestatori di lavoro"** (compresi – come detto – gli allievi, quando parificati a lavoratori), attivi nella scuola (vedi art. 20 d.legsl. 81/2008).

PREPOSTO: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa." (Articolo 2, comma 1, lettera e), DLGS 81/2008)

(NB*) In merito all'identificazione della figura del preposto nel ruolo dell'insegnante, occorre specificare che, nel rispetto di quanto previsto dalla definizione normativa (riportata qui a fianco), una parte della dottrina considera tutti gli insegnanti parificabili a preposti, visto il ruolo richiesto di "controllo" costante sugli allievi, un'altra parte, più fedele al dettato letterale normativo, considera preposti solo gli insegnanti a cui sono attribuiti allievi che per l'attività svolta, sono da parificare a lavoratori.



Le figure tecniche della prevenzione: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il Medico Competente (MC)

È un obbligo esclusivo del datore di lavoro la designazione, in ogni contesto lavorativo (anche nella scuola,) del **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**, atto precluso anche ad un eventuale delegato del datore di lavoro (vedi pagina 16).

L'RSPP ha il principale compito dell'individuazione dei fattori di rischio, dell'elaborazione delle misure di prevenzione e protezione (e quindi della stesura in bozza del documento di valutazione dei rischi, il DVR), così come anche della stesura delle procedure di sicurezza e dei programmi di informazione e formazione, mettendo a servizio del datore di lavoro le proprie specifiche conoscenze e competenze, al fine di metterlo in condizione di decidere: atto ad esclusiva responsabilità, di natura penale (e pertanto, individuale), del dirigente scolastico.

In tal senso, nei riguardi della figura dell'RSPP non sono previste specifiche sanzioni penali, non avendo egli il potere di decidere e spendere (o “gestire”, nel settore pubblico e della scuola – vedi pagina 16). La mancata responsabilità penale dell'RSPP, però, non lo garantisce sul piano processuale, a fronte di accadimenti infortunistici, quando si possa arrivare a dimostrare che ci sia stata una mancanza sul piano professionale (non avendo valutato un rischio o avendolo valutato male o parzialmente).

Dal 1999 una Delibera della Giunta Provinciale di Bolzano ha conferito, con alcune eccezioni (alcuni istituti tecnici o professionali, di grandi dimensioni e dotati di grandi laboratori, che nominano un proprio RSPP), **l'incarico di RSPP per tutte le strutture scolastiche altoatesine al personale del Servizio Provinciale di**



Prevenzione e Protezione. Ciò fa sì che, ove nominato, assuma un certo rilievo anche la figura dell'Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), con compiti specifici riconducibili a quelli del SPP e di collegamento tra l'RSPP (esterno) e il dirigente scolastico.

Il **Medico competente**, a differenza dell'RSPP, non è una figura obbligatoria tra quelle della prevenzione nell'ambiente di lavoro. La nomina del Medico competente, a carico del datore di lavoro, non è richiesta in ogni realtà lavorativa, perché è condizionata dall'esistenza di almeno un lavoratore occupato in mansioni per cui è prevista la sorveglianza sanitaria a causa della sua esposizione al rischio. **Nel caso della scuola, quindi, in presenza di attività che espongono a determinati rischi per la salute, la figura del medico competente diviene obbligatoria;** può essere sia interno che esterno (compresa la possibilità

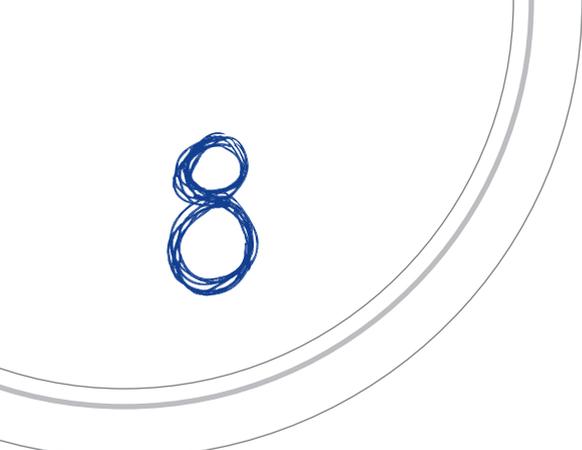
che appartenga ai Servizi pubblici di prevenzione, ma non nel ruolo di organo di vigilanza).

Se nell'art.41 del DLGS 81/08 s.m. sono elencate tutte le visite mediche inerenti la sorveglianza sanitaria, è nell'art.25 che sono elencati tutti gli adempimenti a cui deve far fronte il Medico competente, tra cui in particolare:

- 1 **la collaborazione del Medico competente** con il datore di lavoro e l'RSPP alla valutazione dei rischi, anche ai fini della sorveglianza sanitaria;
- 2 **l'obbligo di visita degli ambienti di lavoro** (nella scuola tra l'altro laboratori e aule di informatica) almeno una volta l'anno.

Il Medico competente, figura espressamente soggetta a sanzioni di natura penale, è chiamato a **redigere un piano**

sanitario (con la programmazione delle diverse visite). Ad ogni visita medica, segue la redazione di un certificato che riporti la valutazione di idoneità alla mansione, da formalizzare anche nel caso confermi la piena salute e idoneità del lavoratore ed anche a fronte di certificazione specialistica privata, prodotta dal lavoratore. Difatti, nel caso il Medico competente non ritenga di confermare tale certificazione o, anche, indipendentemente emetta un giudizio che il lavoratore non condivide o sul quale nutre dei dubbi, è prevista sempre la possibilità di ricorrere ad una **visita (gratuita) presso l'organo di vigilanza territorialmente competente**, entro al massimo 30 gg. dalla valutazione certificata del Medico competente, che potrà essere confermata, revocata o modificata. Starà poi allo stesso organo di vigilanza muovere azione contro il Medico competente in caso di valutazione errata.



La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

La presenza del **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)** nelle realtà lavorative **appartiene ai diritti dei lavoratori** e non agli obblighi del datore di lavoro.

L'RLS deve essere individuato o attraverso elezione da parte dei lavoratori o mediante designazione da parte delle rappresentanze sindacali (RSU). Quando eletto/designato, il datore di lavoro ha l'obbligo di fargli frequentare un corso di formazione specifico (della durata minima di 32 ore) e negli anni successivi, un corso annuale di aggiornamento.

L'RLS è il rappresentante di tutti i lavoratori, anche di quelli che non svolgono la loro attività nel luogo di lavoro dell'RLS (come nel caso di più istituti scolastici che sono attribuiti ad un unico dirigente scolastico, in qualità di datore di lavoro). Per questo **l'RLS ha diritto a recarsi in tutti gli ambienti di lavoro ed a parlare con tutti i lavoratori** (art. 50 DLGS 81/2008).

Il nome di ogni RLS eletto/designato deve essere comunicato da parte del datore di lavoro all'INAIL, compresa l'eventuale segnalazione di modifica in caso di precedente altro nominativo.

L'RLS ha diritto ad un monte ore a disposizione per lo svolgimento del suo ruolo, sia che svolga la funzione da solo, sia che siano istituiti più RLS, i quali avranno tutti diritto a svolgere autonomamente le funzioni previste per tale figura ed a ricevere dal datore di lavoro quanto previsto per lo svolgimento del ruolo.

L'RLS ha diritto ad essere consultato da parte del datore di lavoro (in collaborazione con l'RSPP) e a rispondere alla consultazione in modo autonomo, anche in caso di più RLS e a fronte di posizioni diverse. Per questo ogni RLS è chiamato ad esprimere la sua posizione, in merito alle consultazioni, mediante apposizione di firma, motivando le ragioni dell'eventuale contrarietà.

Tre le consultazioni previste:

- a** in merito alla **valutazione dei rischi** e alle fasi determinanti relative agli **interventi di prevenzione** in azienda (che poi determineranno il contenuto del DVR);
- b** sull'**individuazione delle figure della prevenzione aziendale**: addetti alla gestione delle emergenze, RSPP e Medico competente;
- c** in merito all'**organizzazione della formazione** di tutte le figure della prevenzione (lavoratori, preposti, addetti alle emergenze).

Oltre alle soglie minime previste dalla normativa (1 RLS fino a 200 lavoratori, 3 fino a 1000 lavoratori, 6 oltre 1000 lavoratori), il numero degli RLS deve essere valutato da parte del datore di lavoro, al

fine di garantire un miglior svolgimento del ruolo, non escludendo gli oneri alla base di ogni scelta (sia nel prevedere un numero maggiore, sia nel non prevederlo, dovendo comunque consentire il rapporto tra l'RLS e tutti i lavoratori occupati, coprendo le spese di eventuali spostamenti del Rappresentante). Nelle scuole altoatesine la soglia dei 200 lavoratori non viene mai superata; rimane comunque valido il principio sopra espresso.

Tra i diritti dell'RLS, quello centrale è il **ricevere, su richiesta, copia del Documento di Valutazione del Rischio (DVR)**, così come copia del Documento unico di valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI), nel caso il datore abbia stipulato dei contratti di appalto. Nella scuola, ad esempio, lo sono i contratti di manutenzione, di gestione delle mense, se previste, di pulizia, ecc.)

art. 50 DLGS 81/2008

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonchè dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli...Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

9

I rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato

Lo stress lavoro-correlato appartiene alla più ampia categoria dei rischi psicosociali, ma non è l'unico a farne parte; vi rientrano anche, tra i principali, i fenomeni del mobbing, del burnout, della violenza sul lavoro (sia di natura fisica, che psicologica e sessuale).

A lungo la comprensione di tutte queste problematiche all'interno dell'unico concetto di "rischi psicosociali", confondendo i diversi fenomeni, ha determinato situazioni di non chiarezza e di inadeguato intervento in ambiente di lavoro. Ma, considerato che **nella valutazione del rischio è ricompreso solo lo stress lavoro-correlato**, è necessario evidenziare le differenze tra i diversi fenomeni.

• Il **mobbing** e la **violenza sul lavoro** (da considerare riferita anche alle

molestie) sono due fenomeni che prendono consistenza al momento in cui viene in essere (o «emerge») l'intento nocivo da parte dell'autore nei riguardi del soggetto individuato quale «vittima». Per questo, che ne sottolinea il carattere di **atti dolosi**, non si può sostenere che tali fenomeni comportamentali possano essere oggetto di valutazione del rischio, tenuto conto che l'analisi dei rischi è per sua natura a carattere preventivo e a dimensione collettiva.

• Nel caso dello **stress lavoro-correlato e del burnout**, invece, gli elementi di disagio o di danno possono sussistere **indipendentemente dalla volontà nociva** espressa da un singolo autore nei riguardi di una «vittima»; in questo caso, infatti, la responsabilità dei



soggetti coinvolti e quindi l'eventuale "colpevolezza" derivano dal **non aver evitato una determinata condizione di disagio/danno**. In un ambiente di lavoro possono essere diverse le condizioni (dalla sottovalutazione del problema o dall'incongruenza organizzativa), che favoriscono lo stress lavoro-correlato (o, in situazioni più gravi e specifiche, il burnout): sostanzialmente ci si riferisce a condizioni oggettive che alimentano situazioni di disagio nella collettività lavorativa, e innescando, in alcuni casi, le premesse per il determinarsi di condizioni di danno specifico, a carico di singoli lavoratori.

Il datore di lavoro è obbligato a tenere debitamente conto, nell'ambito della valutazione dei rischi, della

valutazione dello stress lavoro-correlato, di cui è parte integrante. Preventivamente, quindi, deve essere analizzato - anche da questo punto di vista - l'intero contesto lavorativo: se sussistono cioè tutte le condizioni utili e agevoli per svolgere mansioni e ruoli in modo adeguato, avendo a disposizione tutti gli strumenti (tecnici, organizzativi e relazionali) necessari al fine di non determinare condizioni potenzialmente favorevoli per lo sviluppo di situazioni di stress lavoro-correlato (o nei casi più gravi di burnout, patologia tipica del mondo della scuola).

Per **burnout** si intende una progressiva perdita di idealismo, energia e scopi, vissuta da parte del soggetto colpito

quale risultato delle condizioni in cui lavora. Sindrome tipica che colpisce coloro che lavorano in costante presenza di esposizione emotiva prolungata (ad esempio, nei lavori di assistenza e cura, nell'insegnamento, nella sicurezza sociale).

L'individuo colpito da burnout (**sindrome che se diagnosticata in tempo può essere curata**) dapprima tenta di difendersi/reagire attuando comportamenti cinici, distaccati, spersonalizzati, cercando di annientare la fonte di disagio, perdendo di lucidità nell'individuare la natura umana di questa, per poi arrivare, nei casi estremi, a lasciarsi sopraffare dall'apatia e dalla frustrazione, fino al desiderio di morte.

10

La valutazione del rischio

La valutazione dei rischi (e il relativo Documento di valutazione dei rischi – DVR) è il **processo principale che attiene alla complessiva azione di prevenzione nel contesto lavorativo**.



La **responsabilità della corretta valutazione dei rischi e dell'elaborazione del DVR è ad esclusivo carico del datore di lavoro** (art.17 DLGS 81/2008).

Secondo una tendenza giurisprudenziale ormai consolidata, va però aggiunto che, per quanto concerne la correttezza nella valutazione di tutti i rischi, l'individuazione delle adeguate misure di prevenzione e l'elaborazione del DVR (in specifico, la bozza di questo), la responsabilità penale sempre di più riguarda anche la figura dell'RSPP.

Il datore di lavoro sulla base dei criteri che lo distinguono da tutte le altre figure della prevenzione aziendale (il potere di decidere e spendere o gestire, come nel caso della scuola) è responsabile di quanto indicato (o di quanto omesso) nel DVR: attiene alla sua figura, infatti, l'azione di tutela dai rischi nel contesto lavorativo. **Non possono però essere imputati al datore di lavoro fatti o condizioni non conosciuti, a causa di una inadeguata**

valutazione svolta dall'RSPP, in qualità di figura professionalmente esperta, utilizzata a tale fine dal datore di lavoro. Ben diverso il caso invece in cui sia lo stesso datore di lavoro a non voler porre in essere quanto proposto dall'RSPP, figura che ricordiamo non avere alcun potere di intervento e di spesa.

L'esperienza degli anni ha fatto emergere che una valutazione dei rischi slegata dalla valutazione di elementi tipici relativi alla persona impegnata nello svolgimento delle mansioni, determinava una non completa analisi, non garantendo una prevenzione e protezione mirata ed adeguata. È stato perciò introdotto **l'obbligo di una valutazione dei rischi, che tenga debitamente conto dei fattori di natura trasversale**, quali l'età, le differenze di genere, lo stress lavoro-correlato, le tipologie aziendali e la provenienza da altri paesi.

- **Età**: l'influenza del fattore età nella valutazione del rischio è molto rilevante, non solo nei riguardi dei giovani lavoratori, ma ancor più nei riguardi dei lavoratori over 50, età che indicativamente segna un cambiamento significativo

dell'equilibrio psico-fisico ed espone a maggior rischio (spesso per le donne ci si attesta su over 45). Il fattore età, alla luce anche del prolungamento del periodo lavorativo, diviene ancor più elemento determinante nella valutazione dei rischi, al fine di una adeguata azione di prevenzione. In futuro infatti i problemi di natura organizzativa per conciliare le conseguenze dell'invecchiamento al lavoro e, in prospettiva, della crescente inidoneità saranno centrali nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

- **Genere**: l'influenza del fattore di genere nella valutazione dei rischi è molto importante, in quanto un'esposizione a una medesima fonte di rischio da parte di un lavoratore o di una lavoratrice può determinare conseguenze diverse per la salute e la sicurezza. Molteplici sono, difatti, le problematiche che possono colpire uno dei due generi senza riguardare l'altro (vedi ad es. i casi di osteoporosi, per le donne, e il rischio tumore alla prostata, per gli uomini).
- **Stress lavoro-correlato**: l'influenza del fattore stress lavoro-correlato nella valutazione dei rischi è stata considerata così determinante, a partire dall'organizzazione del lavoro, da

prevedere di svolgere una valutazione specifica con procedura e criteri dedicati (vedi pagina 24 – 25).

- **Provenienza da altri paesi**: l'influenza del fattore della provenienza da altri paesi nella valutazione dei rischi ha registrato un necessario sviluppo negli anni, passando dalla sola attenzione al fornire informazioni e formazione nelle lingue di origine dei lavoratori, all'adeguata sorveglianza sanitaria, alla mensa (dove prevista) con offerta di pasti diversificati, alla modulazione dei turni nel rispetto dei calendari religiosi.
- **Tipologie contrattuali**: l'influenza di questo fattore nella valutazione dei rischi è andata crescendo di pari passo con lo sviluppo e la diffusione delle diverse forme contrattuali.

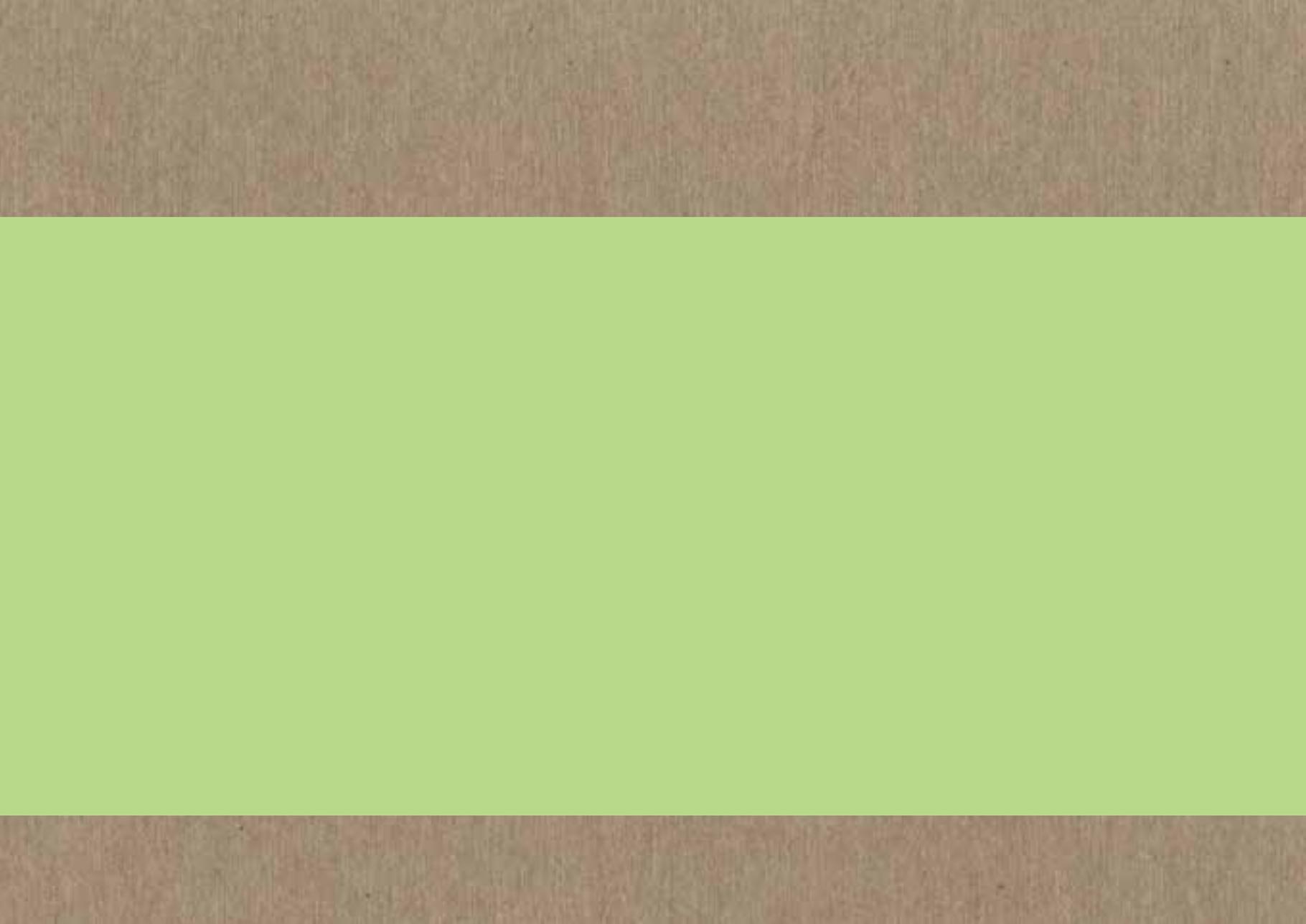
Importante la valutazione di questi aspetti nella scuola ricordandosi che anche gli allievi, in molti casi, sono parificati a lavoratori.

La valutazione del rischio deve necessariamente partire dall'analisi

dell'organizzazione del lavoro. Per questo non possono esistere valutazione dei rischi uguali o simili, in quanto anche se gli ambienti di lavoro e i rischi sono gli stessi, ogni contesto lavorativo avrà una diversa organizzazione.

Nella scuola è fondamentale che nella valutazione del rischio vengano ad essere inseriti gli specifici problemi che attengono a tale attività.

Dovranno pertanto trovare **una valutazione e un relativo piano di intervento preventivo**, corredato da misure adeguate, **tutte le situazioni che possono comportare una esposizione a rischio**, determinata non solo dai rischi presenti nella struttura o nello svolgimento delle attività principali, ma anche in tutti quegli aspetti che rendono l'attività scolastica diversa e particolare da tutti gli altri contesti lavorativi (vedi ad esempio, i momenti della ricreazione, le gite scolastiche, il tempo e gli spazi fuori dell'orario di lezione, la gestione dei medicinali per allievi affetti da specifiche patologie, ecc.).





Parte Seconda

**La tutela dei diversi
momenti della giornata
lavorativa scolastica:
domande e risposte**

Negli ultimi anni siamo stati più volte sollecitati, come organizzazione sindacale, su questioni inerenti la salute e la sicurezza in ambito scolastico.

Nelle schede che seguono abbiamo raccolto, sintetizzato ed ordinato **le domande più frequenti e/o ricorrenti**, raccogliendole nei seguenti momenti ed ambiti, individuati tra i più rilevanti e tipici dell'attività scolastica:

- 1 entrata e uscita da scuola degli allievi;
- 2 le attività all'interno dell'edificio scolastico;
- 3 le attività extrascolastiche (gite, visite, viaggi, ecc.);
- 4 informazione e formazione;
- 5 fattori trasversali di rischio;
- 6 percorsi di alternanza scuola/lavoro.

Nel rispondere ai quesiti non facciamo riferimento a specifiche e vincolanti prescrizioni normative di livello statale o provinciale, ma - attraverso un inquadramento dei problemi

e delle questioni - tentiamo di identificare le soluzioni e/o i procedimenti che riteniamo, anche sulla base della giurisprudenza e delle esperienze, essere i migliori per affrontare e gestire le situazioni. Tutto ciò nella consapevolezza che non esistono risposte "assolute", dato che ogni situazione concreta andrà letta all'interno del contesto e delle condizioni date.

Resta, quindi, inteso che l'obiettivo primario delle schede che seguono non è quello di dare risposte vincolanti e definitive ai problemi posti, ma soprattutto quello di creare in coloro che operano all'interno della scuola la massima consapevolezza su rischi, responsabilità e procedure di intervento.

Il documento fondamentale da prendere sempre in considerazione è il Documento di Valutazione Rischi, in cui dovranno essere attenzionate/riprese/valutate anche le norme contenute nel Regolamento d'istituto (vedi pagina 27). La realizzazione di un buon DVR, da parte delle figure a ciò

preposte, è una condizione essenziale per un'efficace opera di prevenzione dei rischi. La conoscenza dei suoi contenuti andrà il più possibile socializzata.

Nell'organizzare l'attività scolastica, così come le attività extrascolastiche andrà sempre prestata la dovuta attenzione agli aspetti legati alla salute ed alla sicurezza.

Andranno inoltre sempre fornite informazioni chiare, precise e dettagliate sia agli allievi che ai loro genitori sulle iniziative da intraprendersi, nonché sulle modalità organizzative previste in ambito scolastico.

Dovranno infine **sempre essere chiari i perimetri delle singole responsabilità**, non dovendo ritenerle automaticamente concentrate nella sola figura del dirigente scolastico (nel ruolo di datore di lavoro), ma anche nelle altre figure previste dal modello di prevenzione: a partire dai lavoratori, dai preposti e dai dirigenti.



Entrata e uscita da scuola degli allievi

- Da che momento gli allievi sono sotto la responsabilità dei docenti all'inizio dell'orario scolastico? E quando cessa questa responsabilità alla fine delle lezioni?
- Anche gli spazi intorno all'edificio scolastico rientrano nella responsabilità dei docenti?
- Come deve essere organizzato il servizio di sorveglianza in presenza di alunni/studenti pendolari?

Premesso che l'**obbligo di vigilanza e di sorveglianza** si protrae per tutto il tempo in cui l'allievo è affidato alla scuola, a partire dall'ingresso nell'area di pertinenza della scuola (che andrà definita: es. cortile, atrio...) fino all'uscita (che può comprendere anche il tempo del trasporto a casa, se è previsto un servizio organizzato dalla scuola stessa), superando pertanto l'orario delle lezioni, in particolare nel caso venga concesso di poter entrare nel perimetro della scuola in orario anticipato rispetto a quello dell'inizio delle lezioni o di poter sostare per un tempo dopo la fine dell'ultima ora di lezione, la responsabilità di controllo e sorveglianza da parte degli insegnanti (da ritenere

parificati a presposti – vedi pagina 18) **persiste durante tutti i momenti della vita scolastica** (ad es. fasi di entrata ed uscita da scuola, ricreazione, cambio di ora, spostamento di classe...).

In questo quadro di responsabilità, quindi, **è fondamentale che vi sia una chiara organizzazione e regolazione dei diversi momenti della vita scolastica e delle relative attribuzioni ai singoli insegnanti.**

Le regole sull'**autonomia scolastica** permettono di poter disciplinare l'organizzazione e, pertanto, le diverse assegnazioni in modo totalmente libero da parte degli istituti. Organizzazione che dovrà essere ripresa e

valutata nel DVR a carico del dirigente scolastico, in collaborazione con l'RSPP, consultando l'RLS (vedi pagine 23 e 26).

È previsto che l'insegnante debba trovarsi nella scuola prima dell'inizio delle sue lezioni per assistere all'ingresso dei suoi allievi e vi debba rimanere fino al termine delle lezioni, con conseguente obbligo di accompagnare gli allievi all'uscita della scuola (disposizione che comunque potrà tenere conto dell'età degli allievi e della loro maturità).

Giurisprudenza:

Cassazione Penale, Sez. 4, n.20051/2016;
Cass. Civile sez.1, n.3074/1999;
Cass. Civile sez. III n.1623/1994;



Le attività all'interno dell'edificio scolastico

- È possibile dare il permesso di uscire dalla classe ad un alunno (minorenne o maggiorenne)?
- E se (nel frattempo) abbandona l'edificio scolastico?
- È possibile dividere la classe in gruppi e farli lavorare in posti diversi e/o secondo metodologie didattiche particolari?
- Come vanno organizzati i momenti di ricreazione e di cambio dell'ora e di classe?
- Esiste, per il periodo dell'intervallo, un numero minimo di insegnanti accompagnatori in base a quello degli alunni presenti?
- Quando termina la sorveglianza nella classe precedente e quando inizia in quella successiva?
- L'insegnante è responsabile dell'organizzazione delle classi e dei laboratori, della palestra e quindi dei rischi che ne derivano?
- E obbligatoria la somministrazione di farmaci ad allievi che ne necessitano?

Premesso che le situazioni, richiamate nelle domande, rientrano tutte nel quadro delle **responsabilità del docente verso gli alunni affidatigli** e sono in sostanza riconducibili al rapporto tra la figura del preposto e i lavoratori sui quali è chiamato a “garantire l’attuazione delle direttive ricevute, controllando la corretta esecuzione” (vedi pagina 19), proviamo a dare alcune indicazioni specifiche.

L'organizzazione degli spazi di apprendimento (aule, palestre, laboratori, ecc.) e la loro “messa in sicurezza” è in capo al dirigente scolastico. Rimane comunque sempre attuale **l'obbligo di segnalazione di eventuali pericoli per tutti** gli operatori della scuola ed anche per gli allievi.

Le modalità specifiche di organizzazione della didattica sono definite con

deliberazione degli Organi Collegiali o nei Piani di lavoro individuali dei docenti; sul tema della sorveglianza durante l'attività didattica valgono le indicazioni generali già riportate.

Il momento del cambio dell'ora e, pertanto, il passaggio di consegna degli allievi di una classe tra un insegnante e l'altro, così come anche il ritardo/assenza

dell'insegnante che deve prendere in consegna gli allievi, non legittima l'insegnante che ha terminato la sua lezione ad abbandonare la classe (sempre valutando i diversi fattori che si presentano come l'età degli allievi, la maturità, l'affidabilità, la presenza di portatori di handicap, i rischi esistenti nei locali). Proprio per non doversi trovare in situazioni di "paralisi" tra insegnanti di classi diverse, **le modalità di gestione di tali momenti devono trovare preventivamente una regolazione all'interno della scuola,** risultando poi anche nel DVR. Stessa valutazione andrà fatta per l'organizzazione dei momenti di ricreazione (anche al di fuori dell'edificio scolastico), definendo un "congruo numero" di insegnanti con compiti di sorveglianza.

Se l'insegnante non è obbligato a prolungare il suo orario di lavoro oltre il previsto, ai fini della vigilanza sull'incolumità del/degli allievo/i in caso di mancata possibilità di affidamento ad altro insegnante/addetto scolastico, dovrà permanere il tempo necessario per rendere nota all'amministrazione la situazione (se non già regolata da specifiche indicazioni previste dal dirigente scolastico). A carico dell'insegnante sussiste, infatti, una presunzione di responsabilità (art.2048 c.c.) che può essere superata solo dimostrando di aver fatto tutto quanto possibile e corretto per sorvegliare l'allievo/gli allievi.

Anche **il momentaneo allontanamento dalla classe** da parte dell'insegnante richiede a quest'ultimo di valutare se vi siano le condizioni di garanzia per poterlo fare, tenuto

conto che in caso di incidente dovrà provare, per non incorrere in responsabilità per mancata vigilanza, che quanto accaduto rientra tra gli eventi imprevedibili, imprevedibili, abnormi (condizioni difficilissime da provare). Diversamente, dovrà farsi sostituire da altro personale parimenti qualificato (a cui vengono trasferite le funzioni attinenti il ruolo di preposto, se già non le possiede) che assumerà le relative responsabilità di controllo.

La **somministrazione di farmaci ad allievi** che ne necessitano, così come l'uso di apparecchiature salva-vita come i defibrillatori, avviene solo su base volontaria.

Giurisprudenza:

Cass. Penale, Sez.fer., n. 30618/2006



In gita scolastica

- Quali e in capo a chi sono le responsabilità durante il viaggio in gita scolastica?
- Ci sono orari prefissati (es. giorno/notte) durante i quali i docenti accompagnatori, impegnati in attività extra e parascolastica, sono responsabili per gli alunni loro affidati e altri in cui possono considerarsi “fuori servizio”/“a riposo”?
- È possibile lasciare liberi gli alunni per un certo tempo prestabilito durante una gita?
- Una dichiarazione dei genitori solleva gli insegnanti dalla responsabilità di ciò che avviene in questi periodi ?
- E in presenza di alunni maggiorenni, cambiano le responsabilità degli insegnanti?
- Esiste, per le escursioni didattiche, un numero minimo di insegnanti accompagnatori in base a quello degli alunni presenti?

Da parte dei dirigenti scolastici (in qualità di datore di lavoro – vedi pagina 16) occorre porre attenzione sia nella fase di organizzazione dei viaggi di istruzione e di visite extrascolastiche, che durante il viaggio, di una o più classi della propria unità produttiva (vedi pagina 17) alla scelta delle aziende cui affidare il servizio di trasporto, verificando l' idoneità e condotta del conducente, l' idoneità del veicolo e le altre misure di sicurezza espressamente previste.

I criteri che inducono alla scelta di un servizio di trasporto non devono solo essere di carattere economico (l' offerta più vantaggiosa), ma devono tenere in primaria considerazione le garanzie di sicurezza. Le ditte alle quali chiedere di svolgere il servizio di trasporto devono preventivamente dimostrare, mediante apposita documentazione e se del caso autocertificazione, di essere in possesso dell' autorizzazione all' esercizio dell' attività, di essere in regola con la normativa relativa alla salute e sicurezza

sul lavoro e di aver provveduto alla redazione del DVR, di essere autorizzati all' esercizio della professione (AEP) e iscritte al Registro Elettronico Nazionale (REN) del Ministero delle Infrastrutture e Trasporti e di avvalersi di conducenti in possesso dei prescritti titoli abilitativi e di mezzi idonei.

Le ditte dovranno altresì dimostrare, al dirigente scolastico, che **il mezzo di trasporto sia regolarmente dotato dello strumento di controllo dei tempi di guida e di riposo**

del conducente (cronotachigrafo o tachigrafo digitale), coperto da polizza assicurativa RCA, che il personale addetto alla guida sia titolare di patente di guida categoria D, della Carta di Qualificazione del Conducente (CQC) per il trasporto di persone e di un rapporto di lavoro subordinato, ovvero titolare, socio o collaboratore, dell'impresa stessa, in regola con i versamenti contributivi obbligatori (DURC) in corso di validità.

Da parte degli insegnanti, incaricati nell'accompagnare gli allievi, nel corso del viaggio dovrà essere prestata attenzione a che il conducente non assuma sostanze stupefacenti, psicotrope (psicofarmaci), né bevande alcoliche, neppure in modica quantità (anche ai pasti). Durante la guida il conducente non potrà far uso di apparecchi radiotelefonici o usare cuffie sonore, salvo apparecchi a viva voce o dotati di auricolare. **Dovrà inoltre essere prestata attenzione alla velocità tenuta**, che deve sempre essere adeguata alle caratteristiche e condizioni della strada, del traffico, nonché entro i limiti prescritti dalla

segnaletica e imposti agli autobus: 80 km fuori del centro abitato e 100 km in autostrada. Se l'autobus è dotato di sistemi di ritenuta-cinture di sicurezza i passeggeri dovranno utilizzarli, gli insegnanti dovranno informarsi di tale obbligo (anche indicato con cartelli-pittogrammi o sistemi audio visivi). In caso di mancato uso, ne risponderanno il conducente e gli insegnanti, a bordo del veicolo. (Si vedano a proposito la Nota n.674 del 3 febbraio 2016 del MIUR – Vademecum e la Circolare Ministeriale 14 ottobre 1992, n. 291)

Considerata la valenza didattica delle gite scolastiche, **in nessun caso deve essere consentito agli studenti che partecipano di essere esonerati, anche parzialmente, dalle attività ed iniziative programmate**, a meno di non vederne vanificati gli scopi didattici cognitivo-culturali e relazionali.

Anche a fronte di eventuali liberatorie da parte dei genitori, gli insegnanti non sono in alcun modo esenti da responsabilità nel

garantire la vigilanza. Lo stesso discorso vale qualora si accompagnino allievi maggiorenni. Non esistono inoltre momenti della giornata/notte e situazioni particolari in cui l'insegnante non risulti responsabile (anche in caso di mancata presenza).

Il numero "ideale" di accompagnatori é definito dalla normativa secondo il principio del "congruo numero" e andrà definito quindi di caso in caso, con annotazione nelle delibere di attuazione delle iniziative extrascolastiche, in base a variabili come età, maturità, luogo, etc.

In caso di presenza di **alunni con handicap** l'accompagnamento e la sorveglianza andranno definiti tenendo conto delle specifiche necessità di tali allievi, prevedendo eventualmente un numero di accompagnatori maggiore rispetto agli standard previsti.

Giurisprudenza:

Cass. Civile sez. III n.1769/2012



Informazione e formazione

- **In che misura devo essere formato su salute e sicurezza?**
- **Che diritti e doveri ho in tema di formazione sulla sicurezza?**
- **Posso essere obbligato a frequentare i corsi di pronto soccorso, di evacuazione, ecc.?**
- **Il dirigente può obbligarmi a fare un corso sull'uso del defibrillatore?**

L'informazione e la formazione sono due attività che rientrano tra gli **obblighi a carico del datore di lavoro** (e quindi, nella scuola, a carico del dirigente scolastico). In particolare, per quanto riguarda la formazione il DLGS 81/08 s.m. dispone specifici adempimenti, regolati poi nel merito da specifici Accordi Stato-Regioni (applicati anche dalle province autonome di Trento e Bolzano), rispettivamente:

- per la formazione dei **lavoratori, dei preposti e dei dirigenti**, accordi datati 21/12/2011 (ex art.37) e 7/7/2016;
- per la formazione dei **dirigenti scolastici che intendono svolgere il ruolo di RSPP**, accordo datato 21/12/2011 (ex art.34).

La durata dei percorsi formativi, per i lavoratori, preposti e dirigenti e per i dirigenti scolastici che intendono svolgere il ruolo di RSPP, varia in base alla classificazione di rischio della realtà lavorativa. **La scuola, complessivamente, sotto la dicitura "Istruzione" è classificata a Rischio Medio.** Occorre, però, precisare che gli Accordi Stato-Regioni del 2011 (ex art.34 e 37) dispongono che, nell'ambito di una realtà lavorativa classificata in un determinato livello di rischio, nel caso alcuni lavoratori non siano esposti al rischio per la quale la realtà è classificata, possono, sulla base della valutazione del rischio, frequentare corsi di formazione di livello o più alto o più basso di quanto determinato dalla classificazione di settore⁽¹⁾. Pertanto, considerato che la scuola è classificata a Rischio Medio, alcuni lavoratori (sulla base

della valutazione dei rischi della mansione da questi svolta), potranno frequentare corsi di formazione della durata e dei contenuti previsti per il Rischio Alto o per il Rischio Basso. Lo svolgimento delle attività valutate a rischio diverso da quanto stabilito per il settore dagli Accordi, non può avvenire neanche in modo saltuario. Sempre in tema di formazione, **i corsi per addetti al primo soccorso, evacuazione e incendi (vedi pagina 15) sono obbligatori** a seguito della designazione nel ruolo, da parte del dirigente scolastico. Può essere dispensato da tali corsi, e quindi dall'essere designato nel ruolo di Addetto, solo il personale che possa presentare apposita certificazione medica da cui risulti specifica inidoneità allo svolgimento di una delle due funzioni (primo soccorso ed evacuazione e incendi).

Classificazione del livello di rischio ed obblighi di formazione per il personale scolastico

Rischio	Scuole (sulla base di una valutazione di massima si sono ripartite le scuole per rischio)	Lavoratori	Formazione		Formazione preposti	Aggiornamento	Formazione Datori di Lavoro che svolgono il ruolo di RSPP		
			Generale	Specifica					
BASSO ⁽¹⁾	Scuole dell'infanzia	Insegnanti Personale amministrativo	4 ore	4 ore	8 ore	6 ore	16 ore		
	Scuole primarie								
	Scuole secondarie Scuole professionali	Insegnanti d'aula Personale amministrativo							
MEDIO	Scuole dell'infanzia	Collaboratori all'integrazione	4 ore	8 ore			8 ore	6 ore	32 ore
	Scuole primarie	Collaboratori all'integrazione Personale ausiliario							
	Scuole secondarie Scuole professionali	Insegnanti di laboratorio teorici e tecnico-pratici Collaboratori all'integrazione Tecnici di laboratorio Insegnanti di educazione motoria Studenti equiparati a lavoratori Personale ausiliario							
ALTO ⁽¹⁾	Scuole secondarie di 2° grado	Insegnanti tecnico-pratici Studenti equiparati a lavoratori	4 ore	12 ore	8 ore	6 ore			48 ore
	Scuole professionali								



Fattori trasversali di rischio

- Sono stressato dal lavoro. Si tratta di stress lavoro-collegato?
- Mi sento stanco e sotto pressione: sono in burnout?
- Ho continue discussioni e diverbi con i colleghi.
L'ambiente è molto teso e mi sento sotto attacco: può trattarsi di mobbing?

Lo stress individuale (che può avere aspetti positivi – eustress - e negativi - distress) non va confuso con lo stress lavoro-correlato (sempre negativo).

La valutazione dello stress lavoro-correlato deve rientrare nel Documento Valutazione Rischi (DVR), in quanto si riferisce a condizioni di contesto da eliminare o ridurre al minimo, al fine di garantire la tutela dell'individuo nel contesto lavorativo. La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato viene svolta su indicatori correlati all'attività lavorativa, come desumibile dalla tabella sottostante.

Va ricordato che con il termine **burnout** si intende – come specificato a pagina 25 - una **progressiva perdita di idealismo,**

energia e scopi, vissuta da parte del soggetto colpito quale risultato delle condizioni in cui lavora. Si tratta di una sindrome tipica di chi lavora in costante presenza di esposizione emotiva e va diagnosticata da parte di personale sanitario specializzato.

L'essere stanco e sotto pressione non identifica di per sé una situazione di burnout. Ogni sintomo però di eccessiva perdita di energia, soprattutto in considerazione dell'innalzamento dell'età lavorativa, andrà tenuto in debita considerazione.

Per identificare una **situazione di mobbing,** invece - come specificato a pagina 27 - **deve palesarsi una volontà nociva**

(“annientare” la vittima), volta a costringere il lavoratore colpito a non essere più disposto a lavorare o a non essere più in grado di lavorare. Una situazione di mobbing si verifica quindi quando qualcuno (indipendentemente dal fatto che sia un superiore, un subordinato o un pari livello) volontariamente vessa ripetutamente ed in maniera finalizzata un'altra persona. Ove non ricorrano tali condizioni non si può parlare di *mobbing*.

Qualora il **clima a scuola** sia avvertito da più persone come teso e stressogeno – o si palesi uno degli “eventi sentinella” della tabella – è necessario fare una valutazione relativa allo stress lavoro-correlato in modo da ridurre le condizioni di rischio.

Valutazione su indicatori oggettivi dello stress lavoro-correlato

Eventi sentinella

- elevati indici di infortuni o di malattie professionali
- alti livelli di assenteismo (presentismo)
- elevata rotazione del personale
- frequenti conflitti interpersonali
- elevati procedimenti disciplinari e sanzionatori
- frequenti contestazioni di parte dei lavoratori, anche per il tramite dei RLS/RLST, riferite alle attività di lavoro, e/o al ruolo nell'organizzazione
- frequenti richieste di visite mediche su istanza del lavoratore, correlate ai rischi professionali o alla idoneità alla mansione

Indicatori di contenuto

- condizioni di lavoro e ambientali pericolose o disagiate
- lavoro a turni, orario di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali
- attività lavorative connotate da continui spostamenti fuori dall'azienda o dall'unità produttiva
- lavorazioni monotone rispettive o legate a cicli produttivi vincolati
- attività lavorative che comportano il contratto frequente con la sofferenza o con la morte

Indicatori di contesto

- grado di autonomia
- corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti
- mancanza di definizione degli obiettivi del lavoro
- situazione derivati da problemi di ruolo nell'organizzazione, quali ambiguità e conflitti di altre persone;
- incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alla prospettive di impegno o ai possibili cambiamenti

Eventi sentinella nella scuola*

- Classi con indice di affollamento <1,80m²/al.
- Numerosi Invi commissioni L.300/70 assenza per malattia o questioni di comportamento
- Eccessive assenze malattia e indice infortuni lavorativi
- Eccessive richieste di trasferimento
- Classi con più di 27 allievi
- Esposti di classi e/o genitori,
- Eccessivo numero di procedimenti interni per sanzioni disciplinari
- Segnalazioni pervenute al DS, DSGA, RLS, MC
- Classi con allievi certificati (DSA) ma senza insegnanti di sostegno

Fattori di contenuto nella scuola*

- (Ambiente di lavoro)
- Il microclima (temperatura e umidità dell'aria) delle aule e degli altri ambienti è adeguato?
 - L'illuminazione (naturale e artificiale) è adeguata alle attività da svolgere?
 - Si avverte un riverbero fastidioso nelle aule e negli altri spazi di lezione?
 - Durante le attività didattiche si avverte rumore tale da costringere l'insegnante ad alzare il tono della voce per farsi sentire?
 - Le aule e gli altri ambienti sono puliti e in ordine?
- (Insegnanti)
- C'è coerenza all'interno dei team sui criteri di valutazione dell'apprendimento degli allievi?
 - I principi educativi sono condivisi all'interno ?
 - Il DS approva e sostiene il ruolo educativo degli insegnanti?
 - All'interno dei team c'è sostegno rispetto alla didattica o educazione x casi difficili ?
 - Per la formazione delle classi, vengono applicati dei criteri condivisi?
 - Sono previste attività curriculari e di recupero tese a migliorare la conoscenza della lingua italiana per gli allievi stranieri?
 - Il DS promuove l'aggiornamento degli insegnanti?

Fattori di contesto nella scuola*

- Il regolamento d'istituto viene rispettato da tutto il personale scolastico?
- I criteri per l'assegnazione degli insegnanti alle classi sono condivisi e rispettati?
- Le istruzioni e le indicazioni per lo svolgimento del proprio lavoro sono ben realizzate, coerenti e precise?
- Gli obiettivi e le priorità del lavoro vengono condivisi?
- Il DS ascolta il personale e tiene conto di quello che dice?

* Metodo riconosciuto di valutazione dello stress lavoro-correlato per la scuola (USR Basilicata)



Percorsi di alternanza scuola/lavoro

- **Rispetto a prevenzione e sicurezza qual è la situazione degli allievi in alternanza scuola/lavoro?**
- **Quali obblighi di formazione sono a carico della scuola?**
- **Gli studenti in alternanza sono assicurati contro gli infortuni?**

L'accoglimento di studenti per i periodi di apprendimento in ambiente lavorativo non costituisce rapporto di lavoro. **Gli studenti che realizzano percorsi di alternanza scuola-lavoro in contesti esterni all'istituzione scolastica** (Legge Provinciale 14/2016) **sono però equiparati ai soli fini ed effetti del DLGS 81/2008, allo status di lavoratori** e quindi destinatari degli adempimenti previsti, nonostante la specifica finalità didattica e formativa.

Gli obblighi di informazione e formazione sono ripartiti tra scuola ed

aziende ospitanti, in base alle specifiche disposizioni di legge. A carico delle aziende sarà l'informazione e la formazione circa i rischi generali e specifici, riferiti alle mansioni a cui gli studenti saranno adibiti, nonché sulle misure di prevenzione ed emergenza messe in atto.

Per quanto riguarda i **Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)**, l'azienda dovrà metterli a disposizione non solo in base ai rischi, ma tenendo anche conto degli aspetti ergonomici degli allievi.

La valutazione dei rischi degli studenti in alternanza scuola-lavoro, a carico del datore di lavoro dell'azienda ospitante, costituisce parte integrante del documento di valutazione rischi – DVR. Dovranno pertanto essere fornite alla scuola tutte le informazioni su rischi, modalità di prevenzione, regole e procedure organizzative, ecc.

Gli allievi impegnati in percorsi di alternanza scuola-lavoro godono della **tutela assicurativa INAIL** ai sensi del art. 1 e 4 del DPR n. 1124/1965.





Allegato



Allegato

Qui di seguito vengono riportati i testi degli articoli di legge citati nei paragrafi della Prima Parte

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81

Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 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.

Art. 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, nonchè 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.

Art. 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, nonchè 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.

Art. 20 Obblighi dei lavoratori

❶ 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.

- ❷ I lavoratori devono in particolare:
- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- 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.

❸ 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.

Art. 50 Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

- ❶ Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:
- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità' produttiva;

- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2 Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

3 Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4 Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).

5 I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro

committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.

6 Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

7 L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

