

Manuale corso di formazione

RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

[RSPP]

Rev. 0 del 15/04/2015

ORION SRL

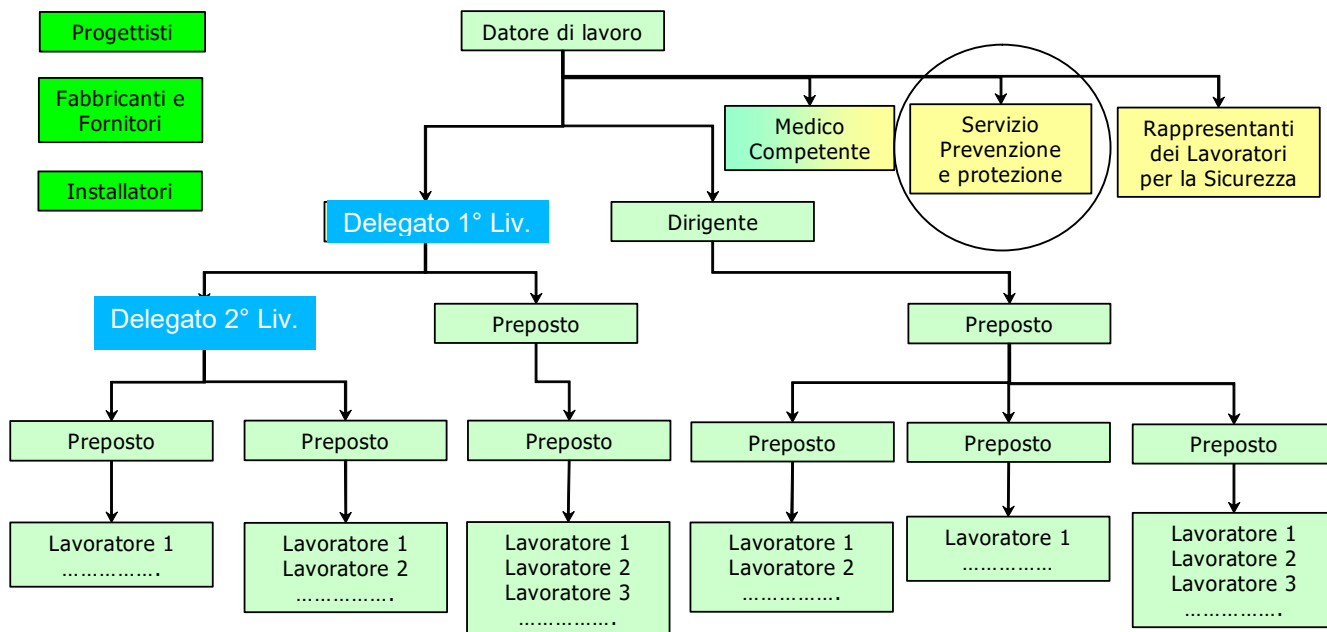
Corso Roma, 138 – 28883 Gravelona Toce (VB) – P.IVA 01762770038
Tel. 0323/20.90.09 – info@orionweb.it – www.orionweb.it

Organismo accreditato dalla Regione Piemonte per il riconoscimento dei corsi di formazione (cert. Nr. 1193/001)

Adozione sistema qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001:2008

Organigramma aziendale

Sicurezza e Organizzazione



Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro); la designazione del R.S.P.P., per lo stretto rapporto di fiducia che deve istituzionalmente intercorrere tra Datore di lavoro (D.L.) e R.S.P.P., è uno dei compiti non delegabili cui è soggetto il Datore di lavoro.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.), allo scopo di mettere in atto i compiti previsti dall'art. 33, comma1 del D. Lgs 81/2008, deve instaurare un **rapporto di interazione/collaborazione** con numerosi soggetti presenti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e deve essere **dotato sia di capacità tecniche e gestionali che di comunicazione e di mediazione.**

Inoltre, sia il R.S.P.P., che gli addetti al servizio di prevenzione e protezione (A.S.P.P.), sono obbligati a mantenere il segreto professionale in ordine ai particolari processi lavorativi di cui sono venuti a conoscenza durante lo svolgimento delle sue funzioni

Il Servizio di Prevenzione e Protezione

Il Datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione all'interno della azienda o della unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni.

Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni devono possedere le capacità e i requisiti professionali di cui all'articolo 32, devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati.

Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni

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

Per lo svolgimento delle funzioni è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. Corsi di Formazione A, B e C (per RSPP).

Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al precedente periodo, è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione (C) in materia di prevenzione e protezione dei rischi:

- di natura ergonomica
- da stress lavoro-correlato
- di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative
- di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente articolo nei confronti dei componenti del servizio interno sono registrate nel libretto formativo del cittadino.

Compiti del servizio di prevenzione e protezione

Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale
- b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive, e i sistemi di controllo di tali misure
- c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali
- d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori
- e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica
- f) a fornire ai lavoratori informazioni

Nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:

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

Rapporti del R.S.S.P. all'interno dell'azienda

Il Servizio di Prevenzione e Protezione (S.P.P.) è un organo aziendale utilizzato dal Datore di lavoro; questa utilizzazione, però, ha dei limiti ben precisi, infatti il R.S.P.P. ha compiti esclusivamente consultivi, cioè osserva, valuta e suggerisce ed ha l'obbligo di segnalare al Datore di lavoro (D.d.l.) eventuali rischi e/o carenze in materia di sicurezza, dovendo poi, il Datore di lavoro stesso provvedere agli adempimenti del caso.

In sostanza oltre alle visite degli ambienti di lavoro, il R.S.P.P. è chiamato a collaborare con il D.L. e con il Medico Competente, allo scopo di identificare le mansioni soggette a sorveglianza sanitaria in sede di valutazione dei rischi; questa collaborazione è indispensabile in quanto il R.S.P.P. possiede la specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale, necessaria affinché il Medico Competente possa meglio identificare e valutare i rischi per la salute nonché suggerire le misure ed i comportamenti idonei ad attuare la migliore prevenzione possibile.

Rapporti del R.S.S.P. all'esterno dell'azienda

Potrebbe essere opportuno che il R.S.P.P. stabilisca dei contatti con gli Organi di Vigilanza competenti nel territorio per poter avere, ove necessario, dei suggerimenti e delle indicazioni specifiche sui comportamenti da tenere nel campo della prevenzione; inoltre in sede di ispezione, il R.S.P.P. è il principale interlocutore per l'Organo di Vigilanza, e può fornire sia informazioni utili alle indagini, sia eventuali chiarimenti finalizzati alla comprensione del documento di valutazione dei rischi e delle procedure adottate.

Il D.L. deve effettuare la valutazione dei rischi e redigere il relativo Documento, previa consultazione del R.L.S., in **collaborazione con il R.S.P.P.** ed il medico competente, nei casi in cui è obbligatoria la sorveglianza sanitaria, e deve essere custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.

Scopi ed obiettivi del servizio di prevenzione e protezione

Se il Servizio di prevenzione e protezione dei rischi è interno all'azienda, esso costituisce uno strumento a disposizione dell'imprenditore per l'esercizio dell'impresa. Se invece è esterno all'azienda costituisce propriamente una collaborazione convenzionata di professionisti esperti di sicurezza, che usano proprie strutture.

Lo scopo primario comunque di tale struttura è quello di promuovere, nel posto di lavoro, condizioni che garantiscano il più alto grado di qualità nella vita lavorativa, proteggendo la salute dei lavoratori, migliorando il loro benessere fisico, psichico, sociale e prevenendo malattie ed infortuni fungendo da consulente specializzato del datore di lavoro su ciò che attiene a tutte le incombenze (valutazione dei rischi, individuazione delle misure preventive, definizione delle procedure, informazione) relative alla promozione e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Funzioni ed attività

Per realizzare lo scopo e gli obiettivi prima definiti, devono essere precisate, in modo operativo, le funzioni e le attività del Servizio di prevenzione e protezione. Le funzioni, dal punto di vista operativo, sono:

1. analisi della situazione e definizione dei problemi
2. progettazione degli interventi e contestuale formulazione al datore di lavoro delle esigenze di intervento preventivo in tutte le sue articolazioni
3. controllo nella realizzazione degli interventi programmati
4. attività di informazione nei confronti dei lavoratori
5. valutazione di efficacia e di efficienza

Analisi della situazione e definizione dei problemi

L'analisi della situazione e la definizione dei problemi comprende l'identificazione e la valutazione dei bisogni dell'azienda/unità produttiva dal punto di vista della sicurezza e della salute dei lavoratori, nonché dell'ambiente, il riconoscimento e la classificazione dei problemi secondo un ordine di priorità, l'analisi delle loro conseguenze sulla sicurezza e la salute e sull'azienda in generale; tale analisi va condotta in modo partecipato, non solo garantendo il ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e la partecipazione del medico competente, ove presente, ma anche la partecipazione col più ampio coinvolgimento di tutti i lavoratori, in quanto portatori di esperienze e conoscenze di insostituibile importanza.

Progettazione degli interventi e contestuale formulazione al datore di lavoro delle esigenze di intervento preventivo in tutte le sue articolazioni

La seconda funzione comprende la progettazione di programmi di prevenzione e controllo dei rischi e dei problemi identificati nella fase precedente. Tale funzione si realizza attraverso attività rivolte a diversi obiettivi che sono selezionati a seconda della natura del posto di lavoro.

In questo modo potranno essere compresenti, prevalenti o addirittura esclusive attività di sicurezza, di igiene industriale, sanitarie, ergonomiche, psicologiche, organizzative, etc. Questa funzione prevede anche la presentazione al datore di lavoro del programma stesso, comprese indicazioni operative ed opzioni che tengano conto anche del rapporto costi benefici.

Controllo nella realizzazione degli interventi programmati

La terza funzione è il momento effettivamente operativo in cui il Servizio di prevenzione e protezione controlla la realizzazione di tutto quanto è stato definito in precedenza, realizzazione che, per altro, come appena detto, non è a suo carico, ma diretta dal datore di lavoro o eventualmente dirigente o preposto. Per supportare tale funzione è fondamentale conoscere ed adottare metodi, strumenti e procedure finalizzati alla sorveglianza degli ambienti di lavoro.

Attività di informazione nei confronti dei lavoratori

La quarta funzione consiste nell'attuazione e gestione dei necessari flussi informativi verso i lavoratori anzitutto, ma anche verso dirigenti, per la miglior gestione dei processi preventivi.

Valutazione di efficacia e di efficienza

La quinta funzione viene realizzata per verificare se le azioni adottate a scopo preventivo per il controllo dei rischi e per lo sviluppo delle condizioni di lavoro ottimali dal punto di vista della sicurezza e della salute sono state efficaci e hanno avuto successo.

A questo scopo occorre adottare nell'ambito di una strategia di valutazione metodi ed indicatori concretamente applicabili.

Le attività individuabili nell'ambito delle cinque funzioni sopra indicate possono essere sintetizzate come di seguito:

- esame della documentazione e fonti informative preliminari
- sopralluogo e orientamento preliminare all'interno dell'azienda
- sopralluoghi ulteriori approfonditi in merito a problemi emersi nella fase 2
- stima dei problemi di salute e sicurezza e dei rischi

- recupero delle esperienze e considerazioni dei lavoratori interessati
- eventuale esecuzione di rilievi e campionamenti ambientali
- individuazione delle misure preventive (in tutti i sensi) da attuare
- definizione delle procedure di sicurezza
- stesura del programma attuativo con indicazione delle opzioni tecniche e del rapporto costi benefici e sua presentazione al datore di lavoro
- progettazione delle attività di tipo informativo, calibrate per i diversi interlocutori e destinatari
- effettuazione delle attività di tipo informativo
- collaborazione alla progettazione delle attività di tipo formativo
- sorveglianza e controllo della sistematica applicazione di quanto indicato ai punti precedenti

Queste attività sono di fatto quelle che il SPP dovrà gestire sistematicamente, anche se sono di particolare rilevanza in sede di prima applicazione del processo di valutazione dei rischi. Poi le stesse attività continueranno se pure con intensità e frequenza diversa da quella iniziale. Nel prosieguo dell'attività del SPP, diventerà particolarmente strategica anche l'attività di consulenza nella pianificazione e progettazione dei luoghi di lavoro, nell'acquisto e gestione delle attrezzature, dei dispositivi di protezione individuale, nonché l'attività di supporto nella gestione dei rapporti, a livello tecnico, con gli organi preposti alla vigilanza e controllo.

Esiste infine un ultimo insieme di attività strettamente legate al sistema informativo, e alla ricerca ed informazione. Si tratta di:

- raccolta e registrazione di dati sulla situazione di salute generale, sulle patologie professionali e sugli infortuni nella azienda
- ricerca su problemi di salute e sicurezza del lavoro dell'azienda;
- valutazione a lunga scadenza delle attività del Servizio di prevenzione e protezione dell'azienda e della loro efficacia

Struttura e dimensione del servizio di prevenzione e protezione

Appare molto difficile fornire indicazioni univoche e ben motivate per la struttura e dimensione dei SPP, in quanto troppe sono le variabili che influenzano questi due parametri. E' però certo che la struttura e la dimensione del SPP debba essere articolata tenendo in considerazione la tipologia produttiva (settori o comparti), le dimensioni aziendali, il contesto organizzativo della/e azienda/e.

La definizione caso per caso (cioè azienda per azienda) del numero di persone e del modo di organizzarle, dipende da molti fattori quali:

1. il comparto/settore produttivo, quale generico indicatore delle numerosità e complessità dei problemi da affrontare;
2. il numero di lavoratori addetti, le dimensioni aziendali, l'eventuale articolazione su più sedi distinte, quali valori quantitativi su cui plasmare il SPP;
3. il divario da colmare tra ciò che è già stato fatto (strutture, cultura, organizzazione) per la prevenzione e ciò che è previsto dalla complessiva normativa vigente; un grande divario comporta la necessità di consistenti investimenti e tra questi anche in personale tecnico specializzato per finalità di prevenzione;
4. le caratteristiche di gravità ed estensione del profilo di rischio dell'azienda che supera la generica attribuzione dei rischi per comparto, per entrare invece nella dimensione dei problemi individuali di quella impresa;
5. l'esistenza e consistenza di esperti interni monotematici qualificati che caratterizza l'organico produttivo; questi specialisti possono infatti integrare conoscenze e competenze su singoli fattori di rischio (esempio peculiare è il settore di fisica sanitaria in un'azienda ospedaliera) da essere di fatto, anche se part-time, potenziali costituenti del Servizio di prevenzione e protezione, la cui opera di coordinamento può sostituire competenze interne e a tempo pieno del SPP.

Risorse umane: competenze e capacità necessarie

Il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione è caratterizzato da due aree di competenza: una gestionale ed una tecnico-specifica, fra loro integrate. La prima area attiene a capacità organizzative, relazionali ed amministrative cioè alla capacità di programmare, pianificare, comunicare (con vari soggetti) gli obiettivi, di reperire, sviluppare, gestire e motivare le risorse umane.

Nell'area tecnico-specifica invece possono essere rappresentate varie competenze culturali che concorrono a definire più in generale la prevenzione.

Il problema della sua eventuale responsabilità in caso di infortunio sul lavoro, sarà valutato dalla magistratura sulla base della sua collocazione interna o esterna all'azienda e di un'attenta analisi del processo che ha portato al verificarsi dell'infortunio.

Se il **Responsabile aveva mancato di individuare un pericolo**, e di conseguenza individuare le necessarie misure preventive, non fornendo al datore di lavoro l'informazione necessaria per attuare le stesse, potrebbe essere chiamato a rispondere, ovviamente in concorso con il datore di lavoro, dell'evento; ove invece il **Responsabile aveva correttamente individuato il problema e indicate le soluzioni**, ma il datore di lavoro o il dirigente o il preposto non ha dato seguito alle sue indicazioni, egli dovrebbe essere sollevato da qualsiasi responsabilità nel merito dell'evento.

Sarà naturalmente l'autorità giudiziaria a pronunciarsi su questioni di questo tipo.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione per raggiungere l'obiettivo del benessere e della completa funzionalità del sistema può usare un'arma importante: la comunicazione, attraverso:

- la promozione del senso di responsabilità e di consapevolezza dei lavoratori affinché adottino nel tempo comportamenti idonei per la prevenzione e protezione della propria salute
- incrementare il sistema di comunicazione all'interno dell'organizzazione con bacheche, locandine, informative per promuovere la cultura della sicurezza.

Principali sentenze relative al ruolo di RSPP

IL RSPP RISPONDE CON IL DATORE DI LAVORO SE, PER IMPERIZIA, NEGLIGENZA, IMPRUDENZA O INOSSERVANZA DI LEGGI, FORNISCE UN SUGGERIMENTO SBAGLIATO O TRASCURI DI SEGNALARE UNA SITUAZIONE DI PERICOLO.

Cassazione Penale Sez. IV - Sentenza n. 41947 del 21 dicembre 2006 (u.p. 6 novembre 2006) - Pres. Marini – Est. Novarese - P. M. (Parz. Conf.) Iannelli - Ric. Pittarello e altro (SENTENZA PARZIALMENTE INNOVATIVA IN QUANTO AMMETTE UN MARGINE DI PUNIBILITA' NEI CONFRONTI DEL RSPP IN QUANTO TALE)

Nella sentenza in esame la Corte di Cassazione precisa che «i poteri ed i doveri dei preposti si collocano ad un livello radicalmente diverso da quello dei poteri dei soggetti al vertice dell'azienda e sono in un certo senso subordinati e limitati dal settore e dal luogo in cui esercitano le loro attività, sicché il vertice della struttura piramidale è garante di tutti gli adempimenti legislativi, contrattuali e ritenuti solo opportuni o necessari per attuare la disciplina della sicurezza, protezione e prevenzione degli incidenti per i lavoratori».

Precisa inoltre la Sez. IV che «i compiti meramente consultivi e non operativi del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di cui all'art. 8 D. Lgs. n. 626/1994, ora art. 31 del D. Lgs. 81/2008, e la mancanza di un'espressa sanzione circa gli inadempimenti dei suoi obblighi, risultanti dall'art. 9 del D. Lgs. citato, ora art. 33 del D. Lgs. 81/2008, assumono rilievo, ove tale "consulente" non assuma il ruolo di delegato con procura scritta dell'imprenditore in tutta la materia prevenzionale, e non esista alcuna ingerenza o posizione dominante del datore di lavoro; mentre un altro orientamento giurisprudenziale rinviene profili di responsabilità qualora esistano inadempimenti dei doveri di adeguata consulenza tecnica».

Conclude la Sez. IV che, «consolidata giurisprudenza di questa Corte afferma l'insufficienza della nomina del responsabile del servizio prevenzione e protezione per escludere la responsabilità del datore di lavoro, essendo detta figura obbligatoriamente prescritta dall'art. 8 D. Lgs. n. 626/1994, ora art. 31 del D. Lgs. 81/2008, e difettando di un autonomo potere decisionale», ma che «detto soggetto risponderà insieme al datore di lavoro, qualora, agendo con imperizia, negligenza o imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia fornito un suggerimento sbagliato oppure abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio».

RESPONSABILITA' PENALE DEL RSPP

Cassazione Penale, Sez. IV - Sentenza n. 25944 del 17 giugno 2003 (u.p. 23 aprile 2003) - Pres. Olivieri – Perna La Torre - P.M. (Conf.) Fraticelli - Ric. P.M., P.C. e Masia

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione di cui al D. Lgs. n. 626/94, (ora D. Lgs. 81/2008) risponde del suo operato allorquando, nella effettuazione della valutazione dei rischi presenti nei luoghi di lavoro, ometta di individuare una carenza di una misura di protezione a seguito della quale poi si verifica un infortunio sul lavoro.

Il caso in esame riguarda un infortunio mortale accaduto ad uno psicologo presso i locali di una ASL, precipitato nel cortile dalla scala esterna di un edificio destinato al servizio tossicodipendenze a causa della insufficiente altezza di un parapetto posto a protezione della scala stessa.

Il Tribunale, ravvisata la loro responsabilità, condannava per omicidio colposo il direttore generale della ASL, il responsabile dell'ufficio acquisti, servizi tecnici e gestione patrimoniale nonché il responsabile del servizio di prevenzione e protezione individuato nell'ingegnere dell'ufficio tecnico. I condannati ricorrevano alla Corte di Appello, che confermava la condanna del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed assolveva invece gli altri due imputati.

La Corte di Cassazione, infine, rigettando l'ulteriore ricorso formulato dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ha confermato la sua condanna, in accordo con la sentenza della Corte di Appello, ponendo in particolare evidenza "la significativa e decisiva circostanza che egli si era occupato dell'edificio

destinato a SERT, comunicando (mesi prima dell'incidente) una relazione sullo stato della sicurezza dell'immobile, ignorando il pericolo costituito dall'altezza del parapetto della scala in oggetto".

RESPONSABILITA' PENALE DEL RSPP

Cassazione Penale, Sez. III - Sentenza n. 28153 del 12 luglio 2001 (u.p. 4 maggio 2001) - Pres. Violetti - Est. Colarusso - P.M. (Conf.) - Ric. Sottano e altro.

La Sentenza rivede la posizione della Corte di Cassazione sulla funzione e le responsabilità del RSPP nelle aziende, che finora era stato visto come una figura con compiti meramente consultivi (e non operativi) e persona utilizzata dal datore di lavoro per compiti di valutazione dei fattori di rischio, di individuazione delle misure prevenzionali, di informazione e formazione dei lavoratori, ponendo in risalto, tra l'altro, che gli obblighi gravanti sullo stesso responsabile del servizio non sono penalmente sanzionati.

Nel caso in esame un RSPP condannato insieme al responsabile della produzione di una azienda per un infortunio sul lavoro, sosteneva a sua discolpa che i suoi compiti "si esaurivano nel mero apporto di competenze tecniche".

La Sentenza ha concluso che entrambi gli imputati erano tenuti, per le loro rispettive qualità, ad apprestare i presidi antinfortunistici mancanti ed a pretendere e sorvegliare che i lavoratori ne facessero corretto uso.