

associazione nazionale dirigenti pubblici  
e alte professionalità della scuola

# Lavorare in sicurezza: il DS e il D.Lgs. n. 81/2008

Parte seconda

# Argomenti del webinar odierno

- Il DVR: contenuto; accesso; rapporti con gli Enti locali
- Il Medico competente (con cenni alla sua nomina) e la sorveglianza sanitaria «ordinaria» ed eccezionale (art. 83 D.L. n. 34)
- La tutela delle lavoratrici madri e cenni alla valutazione dello SLC
- Il Dirigente e il Preposto
- La somministrazione di farmaci a scuola
- Tutela antinfortunistica e DAD; sicurezza e lavoro agile

# Il DVR – elementi essenziali

➤ Riferimenti normativi fondamentali: artt. 17, 28 e 29 D.Lgs. n. 81/08

- Detta valutazione ***“deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell’Accordo Europeo dell’8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro [...]”*** (art. 28, c. 1, D.Lgs. n. 81/08)
- Il datore di lavoro effettua questa valutazione ed elabora il relativo documento, in collaborazione con il **responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente**, ove nominato, previa consultazione del **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** (art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 81/08)

## **Articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi<sup>35</sup>**

1. La valutazione di cui all'[articolo 17, comma 1, lettera a\)](#), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche<sup>36</sup> impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151<sup>(N)</sup>, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e *quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro* e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'[articolo 89, comma 1, lettera a\)](#), del presente decreto, interessati da attività di scavo<sup>37</sup>.

*1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al [comma 1](#) è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'[articolo 6, comma 8, lettera m-quater](#), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.*<sup>38</sup>

2. Il documento di cui all'[articolo 17, comma 1, lettera a\)](#), redatto a conclusione della valutazione può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'[articolo 53](#) del decreto, su supporto informatico e, deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'[articolo 53](#), di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato e contenere:

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

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

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

d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli

dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

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

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

# Integrazione per rischio contagio da Covid-19

## Il rischio contagio obbliga ad integrare il DVR?

Da una **Nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro** prot. 0000089 del 13/03/2020 indirizzato agli Ispettori territoriali del lavoro, al Comando dei Carabinieri per la tutela del lavoro, all'INAIL:

*«il datore di lavoro non sarebbe tenuto ai suddetti obblighi in quanto trattasi di un rischio non riconducibile all'attività e cicli di lavorazione e, quindi, non rientranti nella concreta possibilità di valutarne con piena consapevolezza tutti gli aspetti gestionali del rischio, in termini di eliminazione alla fonte o riduzione dello stesso [...]*

*Per la tracciabilità delle azioni così messe in campo è opportuno che dette misure, pur non originando dalla classica valutazione del rischio tipica del datore di lavoro, vengano raccolte per costituire un'appendice del DVR a dimostrazione di aver agito al meglio, anche al di là dei precetti specifici del d.lgs. n. 81/2008»*

# Il DVR – sottoscrizione e conservazione

## Il DVR:

- può essere conservato su supporto informatico
- deve essere **munito di data certa** o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e del medico competente, ove nominato (cfr. ancora il c. 2 dell'art. 28 D.Lgs. n. 81/08)
- deve essere **custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi** (art. 29, c. 4, D.Lgs. n. 81/08)

# Il DVR – la check list

- In rete si possono reperire molteplici check list degli Organismi di vigilanza
- Per chiarezza e sinteticità, si rinvia a quella dello **SPRESAL Emilia Romagna del 2015**:  
«Verificare la presenza, la data di aggiornamento e le firme. Si ritiene metodologicamente adeguato una VDR che contenga tutti i seguenti elementi:
  - anagrafica aziendale
  - organizzazione per la sicurezza;
  - criteri e metodi adottati;
  - elenco delle mansioni e dei lavoratori esposti;
  - rischi individuati e loro stima o misura;
  - misure di prevenzione e protezione adottate in coerenza con i rischi individuati;
  - tempogramma degli interventi;
  - firma dei soggetti che hanno partecipato alla VDR»

## Il DVR – rapporti con EE.LL.

Una peculiarità della scuola:

**l'impossibilità di dare soluzione autonoma ai problemi strutturali.**

A questo proposito, si ricorda altresì che la segnalazione all'Ente locale delle situazioni di rischio riferite alle strutture e agli impianti, che è opportuno fare oggetto di valutazione all'interno del DVR, non esenta dalla responsabilità l'istituto che dovrà predisporre le misure organizzative alternative giungendo fino all'interdizione dell'utilizzo di locali e impianti, nelle more della loro messa in sicurezza.

## Competenze dell'E.L.

- Cass. Pen. Sez. III, sent. n. 30143 del 15/7/2016: sono di **esclusiva competenza dell'E.L.** titolare del potere di spesa le misure d'intervento c.d. "strutturali ed impiantistiche"
- **Gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria necessari ad assicurare il funzionamento degli impianti e dei sistemi di protezione attiva, la revisione periodica degli estintori**
- **La richiesta al committente della dichiarazione di conformità degli impianti ex art. 7 del D.M. 37/2008**
- **La richiesta di rilascio del CPI (certificato di prevenzione incendi)**
- **Trasmissione dei certificati richiesti alle singole Scuole**

## Art. 39 D.I. n. 129/18

- Disposizione di natura regolamentare **che non ha efficacia modificativa e/o abrogativa dell'art. 3, comma 4, L. n. 23/96** secondo cui tali interventi competono all'E.L.
- Mera **possibilità** di effettuare interventi di ordinaria manutenzione (previa delega dell'E.L.) ed interventi di straordinaria manutenzione (**in accordo** con l'E.L.)
- Solo in caso d'intervento **urgente ed indifferibile**, di **piccola manutenzione e riparazione**, strettamente necessario a garantire lo svolgimento dell'attività didattica, il DS può procedere all'affidamento senza preventiva delega **anticipando i fondi ed informando immediatamente l'E.L. ai fini del rimborso**
- Le li.Ss. possono effettuare, con fondi propri e d'intesa con il proprietario, interventi di manutenzione straordinaria

## Il DVR – accesso

- La giurisprudenza è tornata anche di recente sul tema, confermando indirizzi consolidati in materia (cfr. T.A.R. Lazio, Roma, sez. II, sent. 07/10/2019 n. 11593)
- La natura del **DVR** presenta profili di tale peculiarità e delicatezza che la normativa applicabile risulta essere quella speciale prevista dal d. lgs. n. 81/08, con esclusione della legge n. 241/90
- La legittimazione all'accesso **non spetta pertanto al singolo dipendente, bensì solo al Rappresentante Unico dei Lavoratori.** Il fatto che quest'ultimo *“manchi in quanto ancora non nominato, è evenienza di fatto che non può costituire motivo per alterare le competenze come conformate dalla legge speciale; dovendo le parti interessate semmai attivarsi per far eleggere la sopradetta figura”*

# Il medico competente

## ➤ Riferimenti normativi: artt. 25 e 41 D.Lgs. n. 81/09

- Dette disposizioni attribuiscono al MC

1. obblighi di “collabora[re] con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro”,
2. l'obbligo di effettuare la sorveglianza sanitaria “a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6; b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi”.

- **Ambiguità della obbligatorietà o meno della nomina**

# La sorveglianza sanitaria (artt. 38-42)

- Fermo restando che è il DVR a prevedere o meno la necessità della sorveglianza sanitaria e a individuare per quali rischi e per quali mansioni essa debba essere predisposta, si indicano di seguito i fattori e le situazioni di rischio che possono essere presenti nella scuola, determinando l'obbligo di attivazione della stessa:
  - Sostanze chimiche, come ad esempio:
    - Reagenti e prodotti di laboratorio;
    - Prodotti di pulizia, disinfezioni e sterilizzazione
  - Rischio biologico (non vi rientra il «rischio infettivo» cui sono esposti ad esempio i docenti della scuola dell'infanzia)
  - Movimentazione manuale dei carichi
  - Lavori al VDT

## La sorveglianza sanitaria eccezionale (D.L. n. 34)

- In base all'art. 83 D.L. n. 34/2020, i datori di lavoro assicurano la sorveglianza sanitaria nei confronti dei lavoratori in condizioni di fragilità
- **Chi sono i lavoratori fragili?** D.L. n. 34 e Documento tecnico INAIL
- **Cosa consegue all'accertamento della fragilità?** Art. 26 D.L. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020 e art. 74 D.L. n. 34 (cosiddetto «Rilancio») – per la scuola: la «via di fuga» dello SW e il protocollo di intesa dello scorso 19 maggio

## E i test sierologici?

- I lavoratori **possono liberamente aderire alle campagne di screening** avviate dalle autorità sanitarie competenti a livello regionale relative ai test sierologici Covid-19, **di cui siano venuti a conoscenza anche per il tramite del datore di lavoro**, coinvolto dal dipartimento di prevenzione locale per veicolare l'invito di adesione alla campagna tra i propri dipendenti
- Il datore di lavoro stesso **può richiedere l'effettuazione** di test sierologici ai propri dipendenti **solo se disposto dal medico competente** e, in ogni caso, nel rispetto delle indicazioni fornite dalle autorità sanitarie, anche in merito all'affidabilità e all'appropriatezza di tali test
- Il datore di lavoro **può offrire ai propri dipendenti** anche sostenendone in tutto o in parte i costi, l'effettuazione di test sierologici presso strutture sanitarie pubbliche e private

# La nomina del medico competente

- Contratto con esperto esterno e applicazione dell'art. 7, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001 oppure contratto di appalto e applicazione del D.Lgs. n. 50/2016?
- La soluzione fornita da ANAC nel parere di precontenzioso n. 412 del 2019
- Come procedere per garantire con tempestività la sorveglianza sanitaria eccezionale? **Affidamento diretto**: se è contratto con esperto esterno, vale quanto affermato dalla circolare FP n. 2/2008; se è contratto d'appalto, affidamento diretto senza applicazione del principio di rotazione sotto i mille euro, come sostenuto nelle Linee Guida ANAC n. 4/2019

# La tutela delle lavoratrici madri

➤ **Riferimenti normativi: art. 11 D.Lgs. n. 151/01 e art. 28 D.Lgs. n. 81/08**

## **Il datore di lavoro:**

- **valuta** i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici in stato di gravidanza, definendo **le condizioni di lavoro non compatibili** e **le misure di prevenzione e protezione** che intende adottare a loro tutela;
- **fornisce l'informazione alle dipendenti** e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

# Le condizioni di rischio nella scuola

Tra le **condizioni di rischio** in ambito scolastico che, in quanto **incompatibili con lo stato di gravidanza**, potrebbero legittimare l'astensione dall'attività lavorativa possono essere indicate:

- la **postazione eretta**: per più di metà dell'orario di lavoro
- la **movimentazione carichi**: al ricorrere di determinate condizioni
- gli **agenti biologici**: gli agenti biologici che possono comportare un elevato rischio di contagio sono il citomegalovirus, la rosolia e la varicella
- i **traumatismi**: si potrebbero configurare nell'attività di assistenza di studenti disabili psichici o con disturbo ipercinetico, ovvero anche nella docenza in classi in cui ci siano studenti con tali caratteristiche
- l'utilizzo di **sostanze chimiche**: solo in caso in cui il "rischio non sia irrilevante per la salute" e dunque implichi l'attivazione della sorveglianza sanitaria
- l'utilizzo dei **videoterminali**: esso può implicare modifiche delle condizioni e dell'orario di lavoro in relazione alle *variazioni posturali legate alla gravidanza che potrebbero favorire l'insorgenza di disturbi dorso lombari* (cfr. DM Lavoro "Linee guida d'uso dei videoterminali" del 2.10.00)

# Come comportarsi in caso di lavoratrice in gravidanza?

Il dirigente scolastico, acquisita la certificazione dello stato di gravidanza e **consultato il DVR:**

- è tenuto ad **allontanare immediatamente** la dipendente in stato di gravidanza dalla situazione valutata preventivamente a rischio, provvedendo ad assegnarla ad altra mansione compatibile, dandone comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro (ad esempio, assegnando la docente ad attività di potenziamento, ove possibile e con comunicazione scritta in cui si specifichino orario di lavoro, ambiente dedicato e mansioni didattiche collegate alla progettualità e alla pianificazione didattica del PTOF)
- **qualora non sussista questa possibilità**, deve darne immediata comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro che attiva la procedura per l'astensione anticipata dal lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 151/01. **Tale astensione può, in alcune situazioni di rischio, estendersi fino a sette mesi dopo il parto**

# Come richiedere l'astensione anticipata?

Il dirigente scolastico deve trasmettere alla DTL i seguenti documenti:

- il **certificato medico di gravidanza** prodotto dalla lavoratrice
- l'**estratto del DVR** riferito alla sicurezza delle lavoratrici madri
- la **dichiarazione nella quale illustri i motivi della possibilità o dell'impossibilità allo spostamento di mansione**

# La tutela delle lavoratrici madri – la check list

- **Sempre dalla check list dello SPRESAL dell'Emilia Romagna (2015):**

«Deve risultare evidenza di valutazione dei rischi in particolare per:

- insegnanti di asili nido e scuole dell'infanzia
- insegnanti che svolgono attività a rischio da valutare in modo specifico (es. insegnanti di sostegno con alunni problematici)
- studentesse

Alla VDR deve essere correlata specifica procedura portata a conoscenza del personale coinvolto»

# La valutazione dello SLC

- Definizione di SLC: l'articolo 3 dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 lo definisce *«quale condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro»* (art. 3, comma 1)
- La valutazione dello SLC, come **parte integrante della valutazione dei rischi (art. 28 D.lgs. n. 81/08)**, è uno degli obblighi del dirigente scolastico nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza.
- In tale operazione si avvale del **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** con il coinvolgimento del **medico competente**, ove nominato, e previa consultazione del **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, costituiti in apposito Gruppo di valutazione

# Come si effettua la valutazione

Due fasi, la prima necessaria, la seconda eventuale in quanto dipendente dall'esito della prima:

- **valutazione *preliminare***
- **valutazione *approfondita***
- La valutazione preliminare può portare ai seguenti esiti:
  - *non emergono elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive (rischio basso)*
  - *si rilevano elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive (rischio medio)*
  - *gli interventi correttivi risultano inefficaci (rischio alto)*
- Se si verifica la prima ipotesi, il dirigente scolastico è unicamente tenuto a darne conto nel DVR e a prevedere un piano di monitoraggio; la valutazione andrà ripetuta ogni due anni
- Nel secondo caso previsto, il dirigente procede alla pianificazione e all'adozione di interventi correttivi (ad esempio interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc) dandone conto nel DVR. La valutazione andrà ripetuta ogni due anni

# Quando si effettua la valutazione approfondita

- Se si verifica quanto previsto da ultimo, si procede alla **valutazione *approfondita***
- Essa *“prevede la valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori, ad esempio attraverso differenti strumenti quali questionari, focus group, interviste semi-strutturate, sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco sopra riportato. Tale fase fa riferimento ovviamente ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche”*

# Il Dirigente

## Il Dirigente

- è definito come colui che *“in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali alla natura dell’incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l’attività lavorativa e vigilando su di essa”* (art. 2, D.Lgs. n. 81/08)
- all’interno della scuola è il **DSGA**, in virtù delle funzioni che gli sono normativamente conferite e i **collaboratori del D.S.** e **referenti di plesso**, in virtù delle deleghe assegnate
- svolge una **formazione obbligatoria pari a 16 ore**, da programmare e completare nell’arco di 12 mesi e prevede la verifica delle competenze acquisite attraverso una prova obbligatoria. L’intero percorso formativo può essere effettuato con modalità FAD

# Dirigente e referente di plesso

- **Il Referente di plesso, in qualità di Dirigente:**
- rappresenta l'interlocutore ufficiale per gli allievi, i genitori, gli eventuali ospiti e i fornitori rispetto alla sicurezza
- vigila sull'applicazione delle misure di prevenzione e protezione definite dal dirigente scolastico (su indicazione del SPP) rispetto ai rischi presenti nella sede
- realizza interventi di informazione rispetto al personale della sede e agli allievi (quando equiparati), utilizzando materiali predisposti dal SPP
- prende tempestive decisioni in merito ad eventuali infortuni che dovessero accadere nella sede, coerentemente con il piano di Primo Soccorso predisposto dal SPP
- vigila sulle attività poste in essere da ditte esterne chiamate a svolgere un lavoro in appalto nella sede, sulla base del Documento Unico di Valutazione dei Rischi di Interferenza (DUVRI)

# Il preposto

Sulla base dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/08, il preposto:

- è colui che *in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;*
- a scuola è individuabile nei **insegnanti tecnico-pratici e docenti teorici che insegnano discipline tecniche o tecnico-scientifiche**, durante l'utilizzo dei laboratori nei confronti degli allievi della propria classe, limitatamente alle condizioni nelle quali questi sono equiparati a lavoratori, nonché negli **insegnanti di area scientifica**, durante l'utilizzo di laboratori di aule attrezzate nei confronti degli studenti della propria classe, limitatamente alle condizioni nelle quali questi sono equiparati a lavoratori

# Il preposto a scuola

➤ **Riferimento normativo: art. 19 D.Lgs. n. 81/08**

## **Compiti del preposto a scuola:**

- sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori/allievi dei loro obblighi di legge nonché delle disposizioni dell'istituto in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso di mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza dell'inosservanza, informarne il dirigente scolastico
- verificare che soltanto i lavoratori/allievi che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico
- richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare le istruzioni affinché i lavoratori/ allievi, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il laboratorio o la zona pericolosa

# Il preposto a scuola - segue

➤ **Riferimento normativo: art. 19 D.Lgs. n. 81/08**

## **Compiti del preposto a scuola:**

- informare il più presto possibile i lavoratori/allievi esposti al rischio di un pericolo grave ed immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione
- astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori/allievi di riprendere la loro attività in una situazione in cui persiste un pericolo grave ed immediato
- segnalare tempestivamente al dirigente scolastico 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 l'attività di laboratorio o il lavoro, della quale venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta
- svolgere la **formazione obbligatoria di 8 ore**

## La individuazione del Dirigente e del preposto

- L'art. 299 del D.Lgs. n. 81/08 stabilisce che le posizioni di garanzia relative a datore di lavoro, dirigente e preposto gravano anche su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, **eserciti in concreto i relativi poteri**
- Quindi sarebbe comunque sanzionabile (per non aver ottemperato all'obbligo di formazione del preposto e del dirigente) il datore di lavoro che omettesse di individuare un preposto in una persona che, all'interno dell'organizzazione scolastica, svolgesse di fatto detti ruoli
- No necessità di nomina, ma **individuazione nel DVR**

# La somministrazione dei farmaci a scuola

- Riferimento: *Linee Guida per la somministrazione di farmaci a scuola* dei Ministeri del Lavoro e Istruzione Università e Ricerca del 25 novembre 2005; atti regionali di varia natura (delibere di Giunta, protocolli di intesa con l'Ufficio scolastico regionale ecc.) cui fare riferimento per modulistica

La somministrazione è ammessa:

- quando non richiede competenze specialistiche di tipo sanitario né l'esercizio di discrezionalità tecnica
- il farmaco da somministrare è indispensabile o salvavita
- la scuola ha acquisito la formale richiesta dei genitori, corredata dalla certificazione medica attestante lo stato di malattia dell'alunno con la prescrizione dei farmaci da assumere in cui siano dettagliati modalità e tempi di somministrazione, posologia e regole di conservazione, nonché la eventuale necessità di specifica formazione da parte degli addetti alla somministrazione stessa

## Il dipendente si può rifiutare?

- Nel caso in cui non vi sia disponibilità tra il personale, il dirigente scolastico dovrà stabilire convenzioni con altri soggetti istituzionali o associazioni di volontariato. Nel caso in cui anche ciò non sia possibile, il dirigente segnala la situazione alla famiglia dell'alunno interessato e al Sindaco
- Occorre comunque precisare che **il rifiuto da parte del personale scolastico di assumere questo incarico non ha giustificazione dal punto di vista giuridico**, posto che l'attività di somministrazione richiesta non implica competenze specialistiche di tipo sanitario né l'esercizio di discrezionalità tecnica, mentre potrebbe configurarsi come omissione di soccorso (art. 593 CP) la mancata somministrazione secondo le procedure previste

## Tutela antinfortunistica e DAD

- Copertura antinfortunistica INAIL per esercitazioni pratiche (circolare INAIL n. 28 del 23 aprile 2003: «Si precisa che con l'espressione esercitazione pratica, nella quale è insito il concetto ripetitivo di esercizio, si intende l'applicazione sistematica, costante e cioè non occasionale diretta all'apprendimento. All'esercitazione pratica sono state assimilate l'attività di educazione fisica, svolta nelle scuole medie superiori ed inferiori e quella ludico-motoria praticata nelle scuole elementari e materne») – non necessariamente all'interno della scuola
- Copertura dell'assicurazione della singola Istituzione scolastica da valutare alla luce delle specifiche condizioni contrattuali

# Sicurezza sul lavoro e smart working

➤ Riferimento normativo: art. 22 D.Lgs. n. 81/17

- Tutela antinfortunistica: cfr. circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017, recante chiarimenti in tema di lavoro agile e tutela assicurativa che ribadisce l'estensione della garanzia alle ipotesi di infortuni avvenuti in occasione di forme di lavoro agile purché in presenza di una "diretta connessione" dell'evento lesivo con la prestazione lavorativa, residuando al di fuori di tale area di operatività della garanzia le sole ipotesi di infortuni collegati al c.d. rischio elettivo
- Tutela della sicurezza sul lavoro: secondo l'art. 22 citato, «Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. 2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali»

# L' informativa sicurezza INAIL

➤ Riferimenti normativi: art. 3 DPCM 23 febbraio 2020; art. 2 DPCM 25 febbraio 2020 e successivi

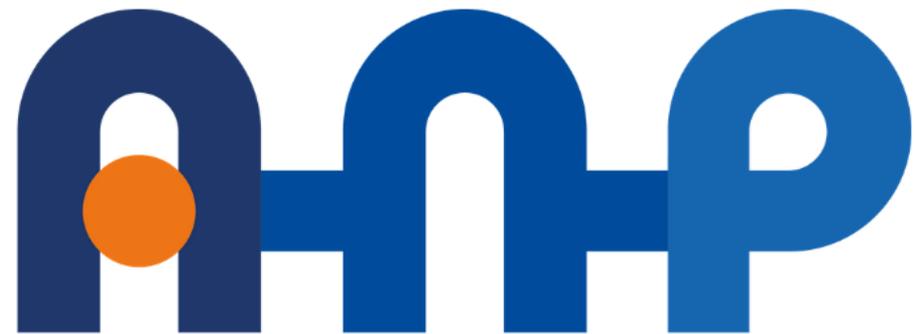
**Estratto, a titolo esemplificativo:**

- Indicazioni per il lavoro con *tablet* e *smartphone*

I *tablet* sono idonei prevalentemente alla gestione della posta elettronica e della documentazione, mentre gli *smartphone* sono idonei essenzialmente alla gestione della posta elettronica e alla lettura di brevi documenti.

In caso di impiego di *tablet* e *smartphone* si raccomanda di:

- effettuare frequenti pause, limitando il tempo di digitazione continuata;
- evitare di utilizzare questi dispositivi per scrivere lunghi testi;
- evitare di utilizzare tali attrezzature mentre si cammina, salvo che per rispondere a chiamate vocali prediligendo l'uso dell'auricolare;
- per prevenire l'affaticamento visivo, evitare attività prolungate di lettura sullo *smartphone*;
- effettuare periodicamente esercizi di allungamento dei muscoli della mano e del pollice (*stretching*)



associazione nazionale dirigenti pubblici  
e alte professionalità della scuola

**Grazie per l'attenzione!**