

Corso Dirigenti

Modulo 1 - Giuridico Normativo

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37

24/09/2019

Docente | **Giuseppe CAVALLONE**

Premessa

Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente [.....]
2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante **Accordo** in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adottato [.....]
7. *I **dirigenti** e i preposti* ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono: *a)* principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; *b)* definizione e individuazione dei fattori di rischio; *c)* valutazione dei rischi; *d)* individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

Accordo Stato Regioni



*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*

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

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

Repertorio atti n. 221 / CSR del 21 dicembre 2011

Accordo Stato Regioni

6. FORMAZIONE DEI DIRIGENTI

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

Accordo Stato Regioni

MODULO 1. GIURIDICO – NORMATIVO

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

Accordo Stato Regioni

MODULO 2. GESTIONE ED ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA

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

Accordo Stato Regioni

MODULO 3. INDIVIDUAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

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



Accordo Stato Regioni

MODULO 4. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

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

Accordo Stato Regioni

La durata minima della formazione per i dirigenti è di 16 ore. Tenuto conto della peculiarità delle funzioni e della regolamentazione legale vigente, la formazione dei dirigenti può essere programmata e deve essere completata nell'arco temporale di 12 mesi anche secondo modalità definite da accordi aziendali, adottati previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Al termine del corso previa frequenza di almeno il 90% delle ore di formazione verrà effettuata una prova di verifica obbligatoria da effettuarsi con colloquio o test, in alternativa tra loro. Tale prova è finalizzata a verificare le conoscenze relative alla normativa vigente e le competenze tecnico-professionali acquisite in base ai contenuti del percorso formativo.

La formazione per i dirigenti costituisce credito formativo permanente.

Con riferimento ai dirigenti, come indicato al comma 7 dell'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/08, si prevede un aggiornamento quinquennale, con durata minima di 6 ore in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Lo scopo della formazione...

- Acquisire la consapevolezza di dover partecipare all'organizzazione della sicurezza dell'Ente/Azienda
- Sviluppare la conoscenza delle norme sotto il profilo legale
- Rispettare gli obblighi normativi
- Sviluppare una metodologia operativa per l'analisi del rischio
- Sviluppare una metodologia operativa per la individuazione delle misure di sicurezza da adottare
- Rafforzare la consapevolezza del ruolo
- Rafforzare le capacità comunicative

Infine:

- **favorire lo sviluppo delle conoscenze normative e tecniche utili a rilevare e valutare i rischi ed interagire correttamente con gli altri soggetti aziendali previsti dal D. Lgs. 81/2008, al fine di elevare la cultura della sicurezza.**

Tabella B1 - Denunce d'infortunio per modalità di accadimento e anno di accadimento

Modalità di accadimento	Anno di accadimento									
	2014		2015		2016		2017		2018	
In occasione di lavoro	566.751	85,48%	541.170	85,00%	542.594	84,63%	544.190	84,13%	541.984	84,02%
			-4,51%		0,26%		0,29%		-0,41%	
Senza mezzo di trasporto	544.675	82,15%	520.181	81,70%	521.774	81,39%	523.142	80,87%	521.791	80,89%
			-4,50%		0,31%		0,26%		-0,26%	
Con mezzo di trasporto	22.076	3,33%	20.989	3,30%	20.820	3,25%	21.048	3,25%	20.193	3,13%
			-4,92%		-0,81%		1,10%		-4,06%	
In itinere	96.288	14,52%	95.505	15,00%	98.519	15,37%	102.689	15,87%	103.065	15,98%
			-0,81%		3,16%		4,23%		0,37%	
Senza mezzo di trasporto	25.308	3,82%	25.084	3,94%	26.125	4,07%	30.223	4,67%	30.247	4,69%
			-0,89%		4,15%		15,69%		0,08%	
Con mezzo di trasporto	70.980	10,71%	70.421	11,06%	72.394	11,29%	72.466	11,20%	72.818	11,29%
			-0,79%		2,80%		0,10%		0,49%	
Totale	663.039	100,00%	636.675	100,00%	641.113	100,00%	646.879	100,00%	645.049	100,00%
			-3,98%		0,70%		0,90%		-0,28%	

Tabella B2 - Denunce d'infortunio con esito mortale per modalità di accadimento e anno di accadimento

Modalità di accadimento	Anno di accadimento									
	2014		2015		2016		2017		2018	
In occasione di lavoro	898	75,78%	977	74,98%	859	74,44%	840	73,17%	865	71,02%
			8,80%		-12,08%		-2,21%		2,98%	
Senza mezzo di trasporto	664	56,03%	737	56,56%	641	55,55%	601	52,35%	613	50,33%
			10,99%		-13,03%		-6,24%		2,00%	
Con mezzo di trasporto	234	19,75%	240	18,42%	218	18,89%	239	20,82%	252	20,69%
			2,56%		-9,17%		9,63%		5,44%	
In itinere	287	24,22%	326	25,02%	295	25,56%	308	26,83%	353	28,98%
			13,59%		-9,51%		4,41%		14,61%	
Senza mezzo di trasporto	29	2,45%	34	2,61%	41	3,55%	51	4,44%	44	3,61%
			17,24%		20,59%		24,39%		-13,73%	
Con mezzo di trasporto	258	21,77%	292	22,41%	254	22,01%	257	22,39%	309	25,37%
			13,18%		-13,01%		1,18%		20,23%	
Totale	1.185	100,00%	1.303	100,00%	1.154	100,00%	1.148	100,00%	1.218	100,00%
			9,96%		-11,44%		-0,52%		6,10%	

Infortuni e malattie professionali, online gli open data Inail dei primi sette mesi del 2019

DENUNCE DI INFORTUNIO

- Tra gennaio e luglio del 2019 i casi di infortunio denunciati all'Inail sono stati 378.671, 62 in meno rispetto alle 378.733 dei primi sette mesi del 2018 (-0,02%). I dati rilevati al 31 luglio evidenziano a livello nazionale un decremento dei casi avvenuti in occasione di lavoro, passati da 324.637 a 321.675 (-0,9%), e un incremento del 5,4%, da 54.096 a 56.996, di quelli in itinere, occorsi cioè nel tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro.

CASI MORTALI

Le denunce di infortunio sul lavoro con esito mortale presentate all'Istituto entro il mese di luglio sono state 599, 12 in più rispetto ai primi sette mesi del 2018 (+2,0%). A livello nazionale, i dati rilevati al 31 luglio di ciascun anno evidenziano 18 denunce in più per i casi mortali avvenuti in occasione di lavoro (da 414 a 432) e sei in meno per quelli occorsi in itinere (da 173 a 167).

A livello gestionale, l'Agricoltura ha registrato un aumento di 22 denunce (da 56 a 78) a fronte di 10 casi in meno nell'Industria e servizi (da 522 a 512), mentre nel Conto Stato le denunce sono state nove in entrambi i periodi.

Gli incidenti “plurimi”, espressione che indica gli eventi che causano la morte di almeno due lavoratori, nei primi sette mesi del 2019 sono stati 12 e hanno provocato la morte di 24 persone, prevalentemente sulla strada. Tra gennaio e luglio dell'anno scorso, invece, i decessi furono 26 .

DENUNCE DI MALATTIA PROFESSIONALE

Le denunce di malattia professionale protocollate dall'Inail nei primi sette mesi di quest'anno sono state 38.501, mille in più rispetto allo stesso periodo del 2018 (+2,7%).

Le patologie del sistema osteo-muscolare e del tessuto connettivo (22.794 casi), del sistema nervoso (3.972, con una prevalenza della sindrome del tunnel carpale) e dell'orecchio (2.596) continuano a rappresentare le prime tre malattie professionali denunciate, seguite da quelle del sistema respiratorio (1.627) e dai tumori (1.440).

Oltre 250 le denunce di malattie di origine professionale legate ai disturbi psichici e comportamentali e di quelle della cute e del tessuto sottocutaneo, mentre i casi di patologie del sistema circolatorio sono 152

Infortuni in complesso
Tassi standardizzati di
incidenza infortunistica
UE x 100.000 occupati

Stati membri	2012	2013	2014
Belgio	2.197	2.147	1.724
Bulgaria	85	80	82
Repubblica Ceca	941	971	906
Danimarca	2.178	2.094	1.983
Germania	2.202	2.178	2.119
Estonia	1.005	1.095	1.138
Irlanda	810	1.036	1.072
Grecia	460	447	152
Spagna	2.890	2.909	3.220
Francia	3.048	3.164	3.386
Croazia	836	868	907
Italia	1.683	1.712	1.619
Cipro	755	572	871
Lettonia	195	225	223
Lituania	280	260	297
Lussemburgo	2.324	2.466	2.287
Ungheria	534	487	549
Malta	2.009	1.888	1.864
Paesi Bassi	2.663	2.278	1.394
Austria	1.903	1.840	1.806
Polonia	608	541	525
Portogallo	3.563	3.619	3.582
Romania	73	77	75
Slovenia	1.788	1.595	1.627
Slovacchia	421	427	415
Finlandia	2.166	2.230	:
Svezia	901	875	760
Regno Unito	894	990	1.015

**Casi mortali - Tassi
standardizzati di
incidenza infortunistica
nell'UE (per 100.000
occupati)**

Paesi membri	2012	2013	2014
Belgio	1,46	1,80	1,54
Bulgaria	3,06	2,22	3,58
Repubblica Ceca	2,10	2,45	1,46
Danimarca	1,18	1,12	0,71
Germania	0,90	0,81	0,81
Estonia	1,02	3,06	0,73
Irlanda	1,43	0,89	0,82
Grecia	1,20	0,86	0,91
Spagna	1,99	1,55	1,47
Francia	2,64	2,94	3,14
Croazia	3,17	1,34	0,78
Italia	1,29	1,24	1,15
Cipro	2,25	3,37	2,26
Lettonia	4,70	3,14	3,26
Lituania	3,93	3,79	3,65
Lussemburgo	2,91	0,75	0,87
Ungheria	1,60	1,06	1,82
Malta	1,70	0,49	2,14
Paesi Bassi	0,72	0,59	0,97
Austria	2,37	1,44	1,33
Polonia	1,42	1,19	1,18
Portogallo	2,71	2,37	2,85
Romania	2,94	2,36	3,62
Slovenia	2,70	1,64	1,97
Slovacchia	1,78	1,65	0,86
Finlandia	1,62	-	:
Svezia	0,80	1,01	0,67
Regno Unito	0,58	0,51	0,55

Costi degli infortuni sul lavoro

Costi diretti:

- assistenza sanitaria,
- indennizzi assicurativi,
- spese aziendali (sanzioni, integrazione salario, danni a mezzi di produzione, interruzione produzione, perdita produttività al rientro del lavoratore)

Costi indiretti:

- assistenza familiare,
- spese aziendali (scioperi e riduzione produttività, straordinari, indagini/verbali/ rapporti con autorità di controllo, arruolamento, riqualificazione)

Stima x l'ITALIA: 45 MLD euro

Infortuni sul lavoro e malattie professionali

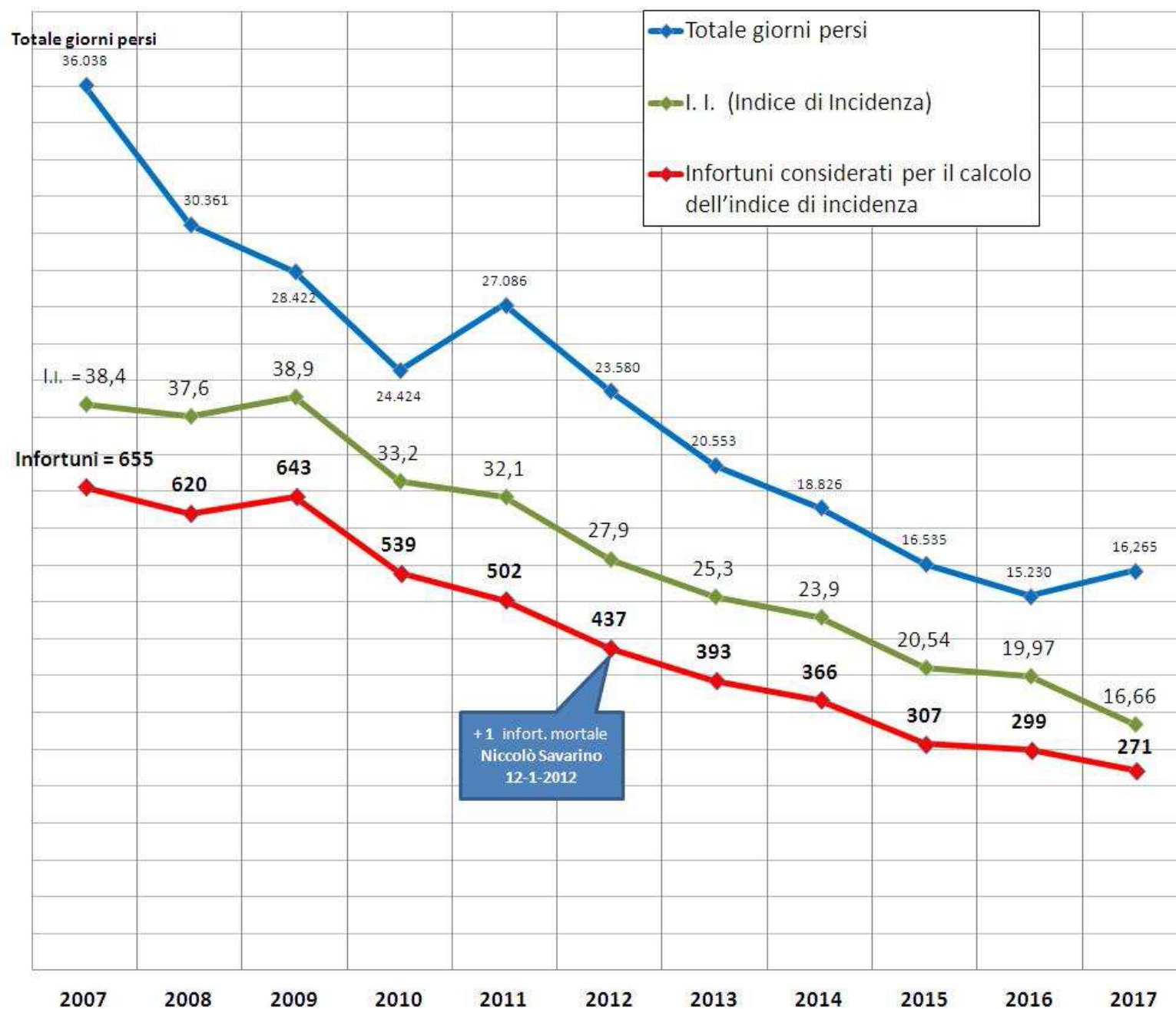
Sono presenti due tipologie di indicatori statistici:

INDICI DI FREQUENZA (x 1000 addetti): rapporto tra infortuni indennizzati (integrati per tenere conto dei casi non ancora liquidati) e numero degli esposti.

INDICI DI GRAVITA' (x addetto): rapporto tra le conseguenze degli infortuni indennizzati (integrati per tenere conto dei casi non ancora liquidati) e numero degli esposti. Tutte le tipologie di conseguenze sono espresse in giornate perdute, quantificate sulla base di convenzioni internazionali recepite dall'U.N.I. (Ente Nazionale Italiano di Unificazione):

- **INABILITA' TEMPORANEA**: giornate effettivamente perdute, compresi i giorni di carenza;
- **INABILITA' PERMANENTE**: ogni grado di inabilità equivale a 75 giornate perdute;
- **MORTE**: ogni caso equivale a 7500 giornate perdute.

Infortuni Comune di Milano 2007 - 2017



Corso Dirigenti

Modulo 1 - Giuridico Normativo

- ☐ Sistema legislativo in materia di sicurezza dei lavoratori
- ☐ Gli organi di vigilanza e le procedure ispettive
- ☐ Soggetti del sistema di prevenzione aziendale secondo il D.Lgs. n. 81/08: compiti, obblighi, responsabilità e tutela assicurativa
- ☐ Delega di funzioni
- ☐ La responsabilità civile e penale e la tutela assicurativa
- ☐ La "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di responsabilità giuridica" ex D.Lgs. n.231/01, e s.m.i.
- ☐ I sistemi di qualificazione delle imprese e la patente a punti in edilizia.

Sistema legislativo in materia di sicurezza dei lavoratori

Deuteronomio - *Capitolo 22*

Quando costruirai una casa nuova, farai un parapetto intorno alla tua terrazza, per non attirare sulla tua casa la vendetta del sangue, qualora uno cada di là.



La gerarchia delle fonti

- Il sistema giuridico italiano è contraddistinto da una gerarchia delle fonti in forza della quale alcune norme di livello gerarchico superiore prevalgono su altre di livello gerarchico inferiore.
- Nessuna norma proveniente da una fonte di grado inferiore può validamente porsi in contrasto con una norma proveniente da una fonte di grado superiore.
- Questo meccanismo comporta che una norma, appena viene emanata, vada a collocarsi, in un grado determinato della gerarchia e ne acquisti la forza.
- Le norme giuridiche che si sono collocate nei gradini più bassi della gerarchia non possono entrare in contrasto con le norme che si sono collocate nei gradini più alti.

La gerarchia delle fonti

Legislatore Comunitario (principali)

Regolamenti (pubblicati in GU.CE; in vigore 20 gg dopo pubbl.)

- portata generale;
- obbligatori in tutti i loro elementi – gli Stati membri hanno l'obbligo della loro integrale applicazione;
- direttamente applicabili in ogni stato membro - esplicano tutti i loro effetti senza che sia necessario un atto di attuazione o recepimento.

Direttive

- riavvicinamento/armonizzazione delle legislazioni nazionali;
- vincolanti per gli obiettivi da conseguire (indicano il risultato da raggiungere)
- richiedono un completamento del quadro normativo da parte dei singoli Stati membri (forma e mezzi)
- prive di carattere di immediata applicabilità
- devono essere recepite dagli Stati membri.

Viene assegnato un termine entro il quale gli Stati membri devono recepire e attuare la direttiva.

Norme Giuridiche dell'ordinamento italiano

Costituzione e Leggi costituzionali (equiparate ex art.138)

- **Forza “attiva”**: capacità di introdurre nuove norme
- **Forza “passiva”**: capacità di resistere all'abrogazione.



Le norme costituzionali prevalgono sempre, in caso di contrasto, su qualsiasi altro tipo di norma.

La gerarchia delle fonti

Fonti statali:

- Leggi ordinarie approvate dal Parlamento;
- Atti normativi del Governo aventi forza di legge:
 - Decreti legge;
 - Decreti delegati (Decreti Legislativi e i Decreti del Presidente della Repubblica);
- Referendum abrogativo.

La gerarchia delle fonti

Fonti regionali e provinciali:

- Leggi regionali;
 - Regolamenti regionali;
 - Leggi provinciali.
-
- A differenza della legge statale la legge regionale è un atto semplice essendo espressione della volontà di un solo organo legislativo.
 - La legge regionale è subordinata alla Costituzione sia nel suo contenuto sia nel rispetto dei limiti imposti dalla Costituzione all'esercizio della potestà legislativa regionale.

La gerarchia delle fonti

Fonti secondarie: sono applicative delle fonti primarie e da esse traggono efficacia e validità.

- ☐ Decreti ministeriali (D.M.);
- ☐ Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM);
- ☐ I regolamenti esecutivi;
- ☐ Le norme tecniche nazionali ed internazionali;
- ☐ I DPR successivi al 1988

Cenni Storici: la cultura della sicurezza

- ✓ Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro Legge n. 80/1898
- ✓ Codice Penale 1930
- ✓ Codice Civile 1942
- ✓ Costituzione Italiana in vigore dal 1° gennaio 1948
- ✓ Corpus normativo prevenzionale 1955 [DPR 547/1955); (DPR 303/1956); (DPR 164/1956)
- ✓ Statuto dei Lavoratori 1970
- ✓ Direttive Europee [389/91]
- ✓ Decreto Legislativo n. 626 del 19/09/1994
- ✓ **Decreto Legislativo n. 81 del 09/04/2008**
- ✓ Le norme tecniche UNI – CEI

Legge n. 80 del 17/3/1898

Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro

Viene introdotto il concetto della fatalità o errore umano nell'accadimento degli infortuni

Non era prevista adeguata sanzione penale e concreta azione di vigilanza

Si caratterizzavano perciò più per l'importanza assicurativa che prevenzionistica

Terminologia

"Reato"

Comprende ogni azione od omissione umana, vietata dalla legge penale e sanzionata con una pena irrogata dall'Autorità Giudiziaria. Si distingue tra **delitti** e **contravvenzioni**, tra reati **dolosi**, **colposi** o **preterintenzionali**, tra consumati e tentati, e varie altre classificazioni, essendo plurime le modalità di estrinsecazione dello stesso.

"Delitti e contravvenzioni"

Secondo quanto stabilisce l'[art. 39](#), la distinzione tra delitto e contravvenzione avviene attraverso un criterio puramente formale che riguarda la specie di pena prevista. Se viene comminato l'arresto e/o l'ammenda si tratterà di una contravvenzione, mentre se il soggetto viene punito con l'ergastolo, la reclusione e/o la multa si configura un delitto, categoria di reato per la quale, inoltre, si risponde in via generale solo a titolo di dolo, con l'esclusione dei casi di delitti preterintenzionali o colposi espressamente previsti dalla legge, e alla quale è applicabile la disciplina del tentativo.

Terminologia

Reato doloso, colposo e preterintenzionale

Per **dolo** si intende la consapevolezza e la volontà di commettere un reato. Il dolo è uno degli elementi essenziali al fine di qualificare ciascun reato (elemento soggettivo). L'art. 42 c.p. prevede che nessuno può essere punito per un'azione od omissione preveduta come reato, se non l'ha commessa con coscienza e volontà, ma fa salvi alcuni casi, espressamente previsti dalla legge, in cui può aversi reato anche in mancanza di dolo (reati preterintenzionali e reati colposi). Si ha invece l'elemento soggettivo della **colpa** quando manca la volontà di determinare un qualsiasi evento costituente reato, ma l'evento si verifica ugualmente per **negligenza, imprudenza, imperizia** o per **inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline** (art. 43 c.p.). Le ipotesi di reati colposi sono tassativamente previste dalla legge (cfr.: omicidio colposo o lesioni colpose). Le contravvenzioni sono punibili sia se commesse a titolo di dolo che a titolo di colpa.

Nota - Si determina uno stato soggettivo di **preterintenzione** quando si vuole porre in essere un reato, ma le conseguenze della propria azione sono più gravi di quanto previsto.

Il Codice Penale R. D. n. 1398 del 19 ottobre 1930

Art. 437

Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro

Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Art. 451

Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro

Chiunque, per colpa, omette di collocare ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati alla estinzione di un incendio, o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro, è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa da lire duecentomila a un milione.

Il Codice Penale R. D. n. 1398 del 19 ottobre 1930

Art. 589

Omicidio colposo

Chiunque cagiona per colpa [c.p. 43] la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.

Art. 590

Lesioni personali colpose

Chiunque cagiona ad altri per colpa una **lesione personale** è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima [c.p. 583], della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Il Codice Civile

Viene separata la tutela prevenzionistica da quella assicurativa; la tutela della salute del lavoratore si configura come dovere posto a carico del datore di lavoro.

Art. 2087

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Art. 2043

Qualunque fatto colposo o doloso, che cagiona ad altrui un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno

Art. 2050

Chiunque cagiona danno ad altri nello svolgimento di un'attività pericolosa, per sua natura o per natura dei mezzi adoperati, è tenuto al risarcimento, se non prova di aver adottato tutte le misure idonee ad evitare il danno

Costituzione Italiana

Art. 2

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali (omissis).

Art. 32

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività (omissis).

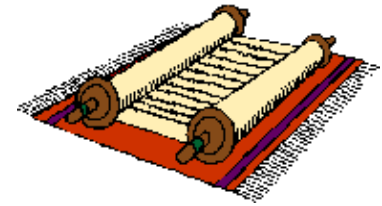
Art. 35

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori

Art. 41

L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. (omissis)

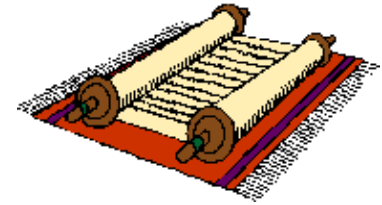
Precedente Normativa di riferimento (specifica)



D.P.R. 547/55	<i>prevenzione infortuni</i>
D.P.R. 303/56	<i>igiene del lavoro</i>
D.P.R. 164/56	<i>prevenzioni infortuni costruzioni</i>
L. 46/90	<i>impianti elettrici</i>
D.Lgs. 277/91	<i>piombo, amianto, rumore</i>
D.Lgs. 626/94	<i>valutazione del rischio per tutte le attività produttive</i>

Precedente Normativa di riferimento

PROTEZIONE TECNICA



DPR 547/55 – DPR 303/56 – DPR 164/56
consisteva nel migliorare i processi produttivi e renderli
più efficienti modernizzando macchine, attrezzature ed
utilizzando protezioni passive ed attive.

Precedente Normativa di riferimento

PROTEZIONE ORGANIZZATIVA

D. Lgs. 626/94 – D.Lgs. 494/96

Introduzione del concetto di **rischio** e di **valutazione** di rischio in tutte le attività lavorative (la valutazione non è più riferita ad un agente specifico, ma si estende ad una complessiva analisi aziendale, concretizzandosi in uno strumento operativo)

L'introduzione di specialisti della sicurezza (RSPP, CSP, CSE)

CHE COS'È IL D.LGS 81 ?

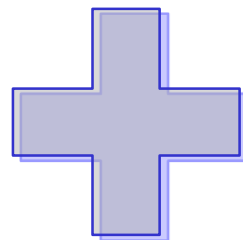
E' un decreto legislativo che prescrive misure per **migliorare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori** durante il lavoro, in tutti i settori di attività privati o pubblici.



306 Articoli

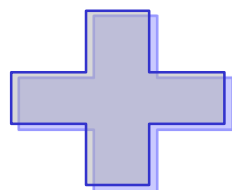
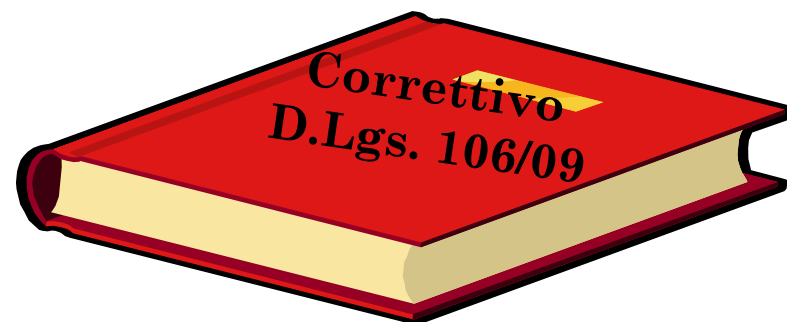
13 Titoli

52 Allegati



149 Articoli

38 Allegati



s.m.i

Lo schema

TITOLO I

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO II

SISTEMA ISTITUZIONALE

CAPO III

GESTIONE DELLA
PREVENZIONE
NEI LUOGHI DI LAVORO

CAPO IV

DISPOSIZIONI PENALI

TITOLO II

Luoghi di lavoro

TITOLO III

Uso delle attrezzature
di lavoro e dei dispositivi
di Protezione individuale

TITOLO IV: Cantieri
temporanei o mobili

TITOLO V

Segnaletica di salute e
sicurezza sul lavoro

TITOLO VI:

Movimentazione Manuale
dei Carichi

TITOLO VII

Attrezzature munite
di Video Terminale

Titolo VIII
Agenti Fisici

Titolo IX
Sostanze pericolose

Titolo X
Esposizione ad Agenti
biologici

Titolo XI
Protezione atmosfere
esplosive

Titolo XII
Disposizioni diverse
in
materia penale

306 articoli

Allegati dal I al LI

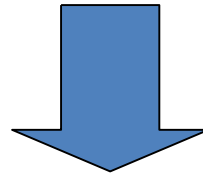
PERCHÉ È IMPORTANTE ?

Perché è un sistema per una migliore protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori:



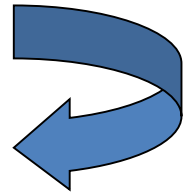
GLOBALE

Contiene misure
generali di tutela



PROGRAMMATO

Programmazione della
prevenzione

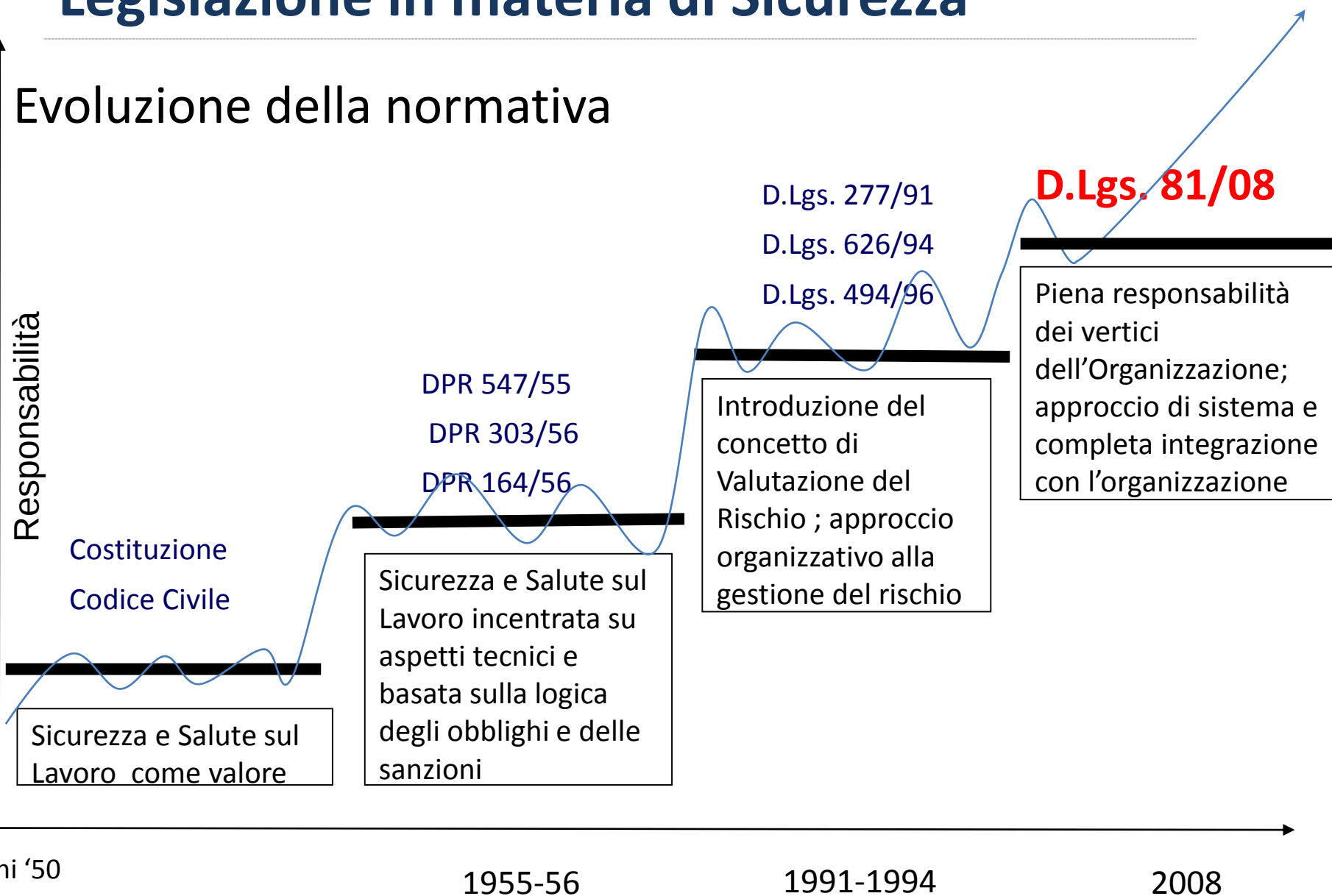


INFORMATO E PARTECIPATO

Informazione, partec., consult.
dei lavoratori/rappresentanti

Legislazione in materia di Sicurezza

Evoluzione della normativa



Gli organi di vigilanza e le procedure ispettive

Sommario

- Gli enti pubblici aventi compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Il perché delle ispezioni
- Gli ispettori dell'ATS e la loro qualifica
- Ipotesi di visite ispettive
- I poteri di indagine degli ispettori
- I provvedimenti dell'autorità ispettiva
- Norme di comportamento da adottare nel caso di una ispezione o di un controllo
- La difesa dell'ente: l'adozione di specifici protocolli di prevenzione
- Esame di alcuni casi pratici

ORGANI DI VIGILANZA

La “vigilanza” sull’applicazione delle norme di igiene e sicurezza del lavoro viene svolta da organismi preposti a svolgere azioni preventive rispetto agli eventi infortunistici ed alle malattie professionali.

I principali organismi di vigilanza e controllo sono:

Azienda Sanitaria Locale

(dipendente dalle Regioni)

INAIL (ora accorpa anche ISPEL)

(dipendente dal Ministero del Lavoro)

Vigili del Fuoco

(dipendente dal Ministero dell’Interno)

Direzione Provinciale del Lavoro

(dipendente dal Ministero del Lavoro)

Art. 13 D.Lgs. 81/2008

“La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla **azienda sanitaria locale** competente per territorio [...]”



- Vigilanza nei Luoghi di lavoro sul rispetto delle condizioni di Sicurezza e Igiene del Lavoro;
- Controllo del sistema di Prevenzione aziendale ed attuazione del D.Lgs 81/08;
- Controllo della Sorveglianza sanitaria dei lavoratori attuata dai Medici Competenti delle imprese;
- Indagini in caso di infortunio in ambiente lavorativo;
- Indagini in presenza di malattie correlate al lavoro;
- Visite di idoneità specifica al lavoro previste dalla normativa;
- Ricorsi contro il giudizio di non idoneità specifica al lavoro espresso dal Medico Competente dell'Impresa;



- Assistenza ai Medici di base in materia di Medicina del Lavoro;
- Autorizzazioni in deroga all'utilizzo lavorativo di locali seminterrati o interrati (art.65 D.Lgs 81/08);
- Collaborazione per Corsi di formazione in tema di Igiene e Sicurezza sul Lavoro;
- Collaborazione per corsi di formazione per addetti e coordinatori alle opere di rimozione, bonifica e smaltimento dell'amianto ai sensi della Legge 257/92 e DPR 8.8.94 con esami per l'acquisizione del patentino

Nelle materie di competenza gli ispettori esercitano i poteri di:

- ☐ accesso ai luoghi di lavoro;
- ☐ accesso ai documenti;
- ☐ acquisizione di informazioni.

Essi hanno inoltre facoltà di impartire disposizioni in materie quali:

- ☐ l'orario di lavoro;
- ☐ il riposo settimanale;
- ☐ la tutela dei minori e delle lavoratrici madri.

I controlli nei luoghi di lavoro

Con l'introduzione del D.Lgs. 81/2008, si è garantito il rispetto della normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro su due livelli:

- attraverso gli interventi ispettivi delle strutture pubbliche preposte alla vigilanza;
- attraverso il controllo degli organi interni all'ente (DDL; RSPP; MC, ecc.).

➤ Agli organi di controllo interno aziendale è riservato il primo livello di prevenzione.

- Agli organi di vigilanza pubblici spettano:
 - Le verifiche antinfortunistiche
 - Gli accertamenti a seguito di infortuni sul lavoro
 - L'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori

Perché avviene un'ispezione o un sopralluogo?

- **Su richiesta o segnalazione** (di norma le richieste pervengono da parte di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ma talvolta anche da parte di altre strutture organizzative dell'ASL, della Direzione Provinciale del Lavoro e della Polizia Locale, etc.);
- **In seguito ad evento** (ad es. infortunio sul lavoro o malattia professionale)
- **In modo programmato** (es. per il rilascio del Certificato di Prevenzione Incendi (CPI) da parte dei Vigili del Fuoco, ovvero per la verifica di attrezzature di lavoro e impianti soggetti a controlli periodici previsti dal D.Lgs. n. 81/2008).
- **A caso** (random)

La natura dell'ispezione

Al momento dell'accesso presso i locali dell'azienda, l'ispettore, oltre a qualificarsi presentando apposito documento di riconoscimento rilasciato dall'Ente di appartenenza, **ha l'obbligo di dichiarare lo scopo della visita e l'oggetto dell'ispezione.**

Deve cioè riferire se l'ispezione è:

- **Amministrativa** (qualora non vi sia stato un infortunio o una malattia professionale ovvero nella prima fase di accesso successivo all'accadimento di uno di questi eventi);
- **Penale** (l'ispettore agisce su delega del PM con funzioni di polizia giudiziaria).

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'ispettore agisce quale Pubblico Ufficiale

I poteri del personale di vigilanza e ispezione

Gli ispettori dell'ASL in qualità di UPG hanno la facoltà di:

- visitare in qualsiasi momento ed in ogni parte i luoghi di lavoro;
- sottoporre a visita medica il personale occupato;
- effettuare prelievi di materiali o prodotti ritenuti nocivi;
- richiedere al Datore di Lavoro, ai dirigenti, ai preposti o al personale in genere le informazioni che ritengono necessarie per l'adempimento delle loro funzioni;
- perquisire e sequestrare
- accedere ai documenti aziendali.

I principali documenti da tenere in azienda

➤ **Organigramma aziendale**

- con individuazione delle responsabilità e funzioni dirigenziali aziendali
- con allegati eventuali atti di delega del datore di lavoro

➤ **Mansionario (job description)**

➤ **Documenti inerenti l'individuazione degli attori della prevenzione e attestati dell'iter formativo degli stessi:**

- nomina RSPP e ASPP
- nomina MC
- RLS e addetti emergenza e primo soccorso.

I principali documenti da tenere in azienda

- **Documento di Valutazione dei Rischi** (all'ultimo aggiornamento) che contenga la valutazione di tutti i rischi (compreso stress lavoro correlato), il piano degli interventi/miglioramenti, nonché, tra gli allegati:
 - elenco e procedure assegnazione DPI
 - Procedure per manutenzione impianti/macchinari
 - Piani di emergenza ed evacuazione
 - Certificato di prevenzione Incendi

I principali documenti da tenere in azienda

- **Verbale di riunione periodica** ex art. 35 D.Lgs. (81/2008) con allegata la relazione del Medico Competente.
- **Registro infortuni** (con indicazione del luogo in cui è occorso l'infortunio; della tipologia di infortunio e della prognosi)
- **Archivi** (collaudi e verifiche, certificazioni varie, esiti sorveglianza sanitaria)

I provvedimenti dell'autorità ispettiva



PRESCRIZIONE

**Nuovo Sopralluogo Ispettori
e/o
verifica documenti trasmessi**

**Adempimento
Prescrizione**

SI

PAGAMENTO
di una somma = $\frac{1}{4}$ del massimo
dell'ammenda per la
contravvenzione commessa

COMUNICAZIONE al P.M.
dell'avvenuta regolarizzazione
e del pagamento

ARCHIVIAZIONE
da parte del P.M.

NO

IL PROCEDIMENTO PENALE
riprende corso
Possibilità di ammissione
all'OBLAZIONE

DISPOSIZIONE

Nuovo Sopralluogo Ispettori
e/o
verifica documenti trasmessi

Adempimento
Disposizione

SI

Fine
ispezione

NO

PRESCRIZIONE
per violazione dell'art. 11
comma 2 del DPR 520/55

Comunicazione al P.M.
della notizia di reato

Sospensione del
procedimento penale

La procedura di prescrizione - D.Lgs. 758/94

A seguito della stesura del verbale di prescrizione, l'ispettore:

- è tenuto a riferire al P.M. la notizia di reato inerente alla contravvenzione accertata (art. 347 c.p.p.)
- è tenuto a verificare, entro e non oltre 60 giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, se la violazione è stata rimossa secondo le modalità e nei termini indicati dalla prescrizione stessa.

N.B.: Fino al momento del secondo sopralluogo qualsiasi azione punitiva resta sospesa, ferma restando la comunicazione al Pubblico Ministero, che non consente però di per sé l'esercizio dell'azione penale.

Adempimento alla prescrizione (art. 21 D.Lgs. 758/94 e art. 301 D.Lgs. 81/2008)

Quando risulta l'adempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza **ammette il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine di trenta giorni, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda** stabilita e comunica al Pubblico Ministero l'adempimento alla prescrizione, nonché l'eventuale pagamento della predetta somma.

Il procedimento per la contravvenzione è sospeso dal momento dell'iscrizione della notizia di reato fino al momento in cui il pubblico ministero riceve la comunicazione suindicata (entro 120 gg).

Inadempimento alla prescrizione

In caso di inadempimento:

- l'organo di vigilanza ne dà comunicazione al pubblico ministero e al contravventore stesso entro 90 giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione;
- la sospensione del procedimento penale viene meno;
- riprendono a decorrere i termini per le indagini preliminari ed il pubblico ministero definisce la posizione processuale dell'indagato.

L'adempimento tardivo, oppure l'eliminazione delle conseguenze dannose e pericolose della contravvenzione con modalità diverse da quelle indicate dall'organo di vigilanza, sono valutati ai fini dell'applicazione dell'oblazione (in questi casi consistente nel pagamento di un quarto del massimo dell'ammenda) prevista per le contravvenzioni che ammettono la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda. Anche in questo caso il pagamento estingue⁶⁵ il reato.

Soggetti del sistema di prevenzione aziendale secondo il D.Lgs. n. 81/08: compiti, obblighi, responsabilità e tutela assicurativa

Delega di funzioni

La responsabilità civile e penale e la tutela assicurativa

Struttura del TITOLO I (Principi Comuni)

Capo	Articoli	Argomento
I	da 1 a 4	Disposizioni generali (art. 2 – definizioni)
II	da 5 a 14	Sistema Istituzionale (art. 14 – lavoro irregolare)
III	da 15 a 54	Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro
IV	da 54 a 61	Sanzioni penali

CAPO III

Sezione	Articoli	Argomento
I	da 15 a 27	Misure di Tutela e Obblighi (artt. 15, 18, 19, 26)
II	da 28 a 30	Valutazione dei rischi
III	da 31 a 35	Servizio di Prevenzione e Protezione
IV	da 36 a 37	Formazione, Informazione, Addestramento
V	da 38 a 42	Sorveglianza Sanitaria
VI	da 43 a 46	Gestione dell'emergenze
VII	da 47 a 52	Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori
VIII	da 53 a 54	Documentazione tecnico amministrativa e statistiche degli infortuni e delle malattie professionali

- ***lavoratore***: la nozione prescinde dalle tipologie contrattuali di lavoro e vengono aggiunte precisazioni sui soggetti equiparati (es. tirocinanti, associati in partecipazione, volontari)
- ***datore di lavoro***: il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i **poteri decisionali e di spesa**.
- ***RSPP***: viene rimarcata la dipendenza funzionale del soggetto designato dal datore di lavoro (“a cui risponde”)
- ***medico competente*** : viene espressamente indicato il compito di collaborazione “con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi”

- **dirigente** = persona che in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli attua le direttive del DL organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa
- **preposto** = persona che in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa

N.B.: Art. 299. - Esercizio di fatto di poteri direttivi

Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

Le figure della gestione sicurezza

Datore Di Lavoro

MC

DIRIGENTI

LAVORATORI

**RSPP
ASPP**

RLS

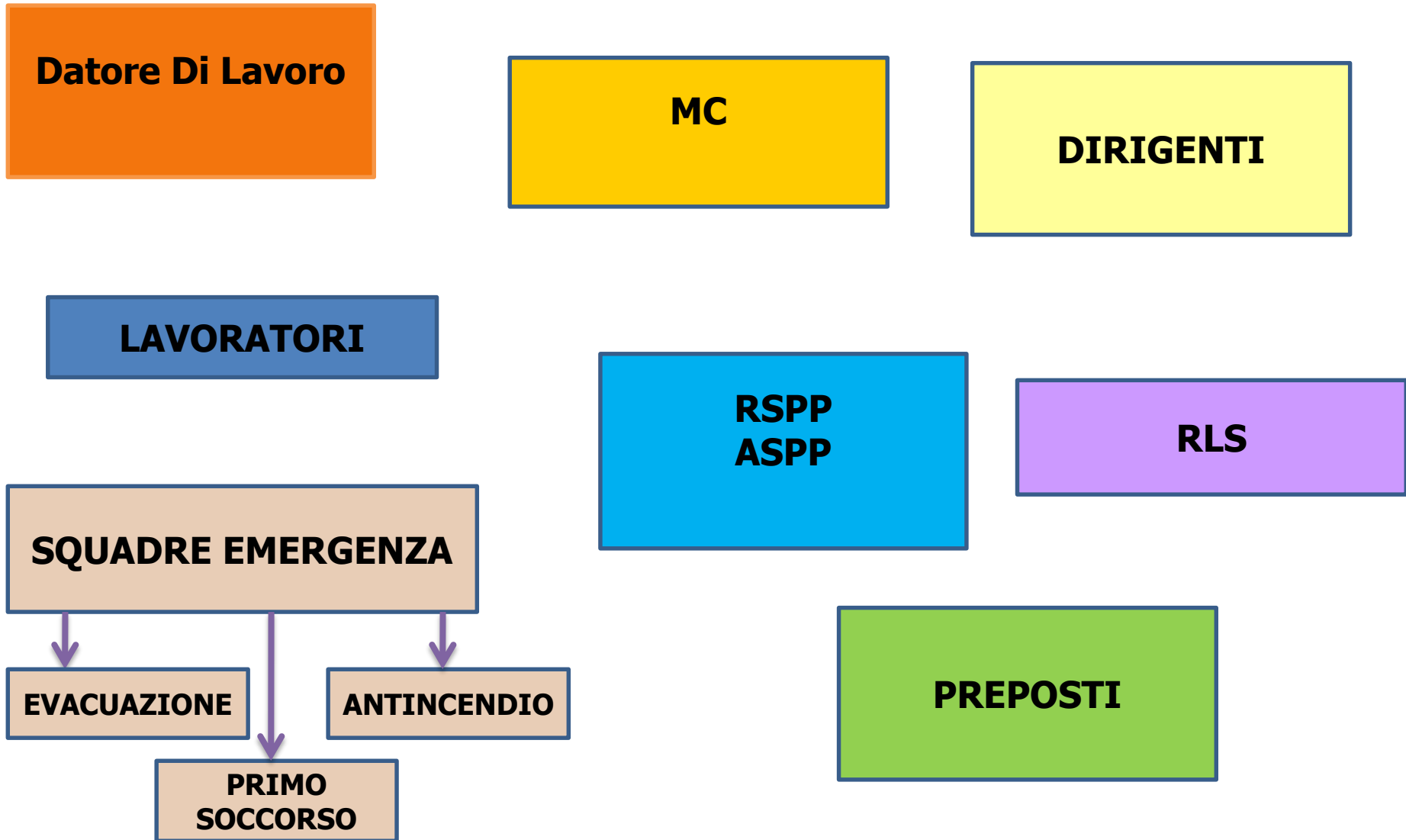
SQUADRE EMERGENZA

EVACUAZIONE

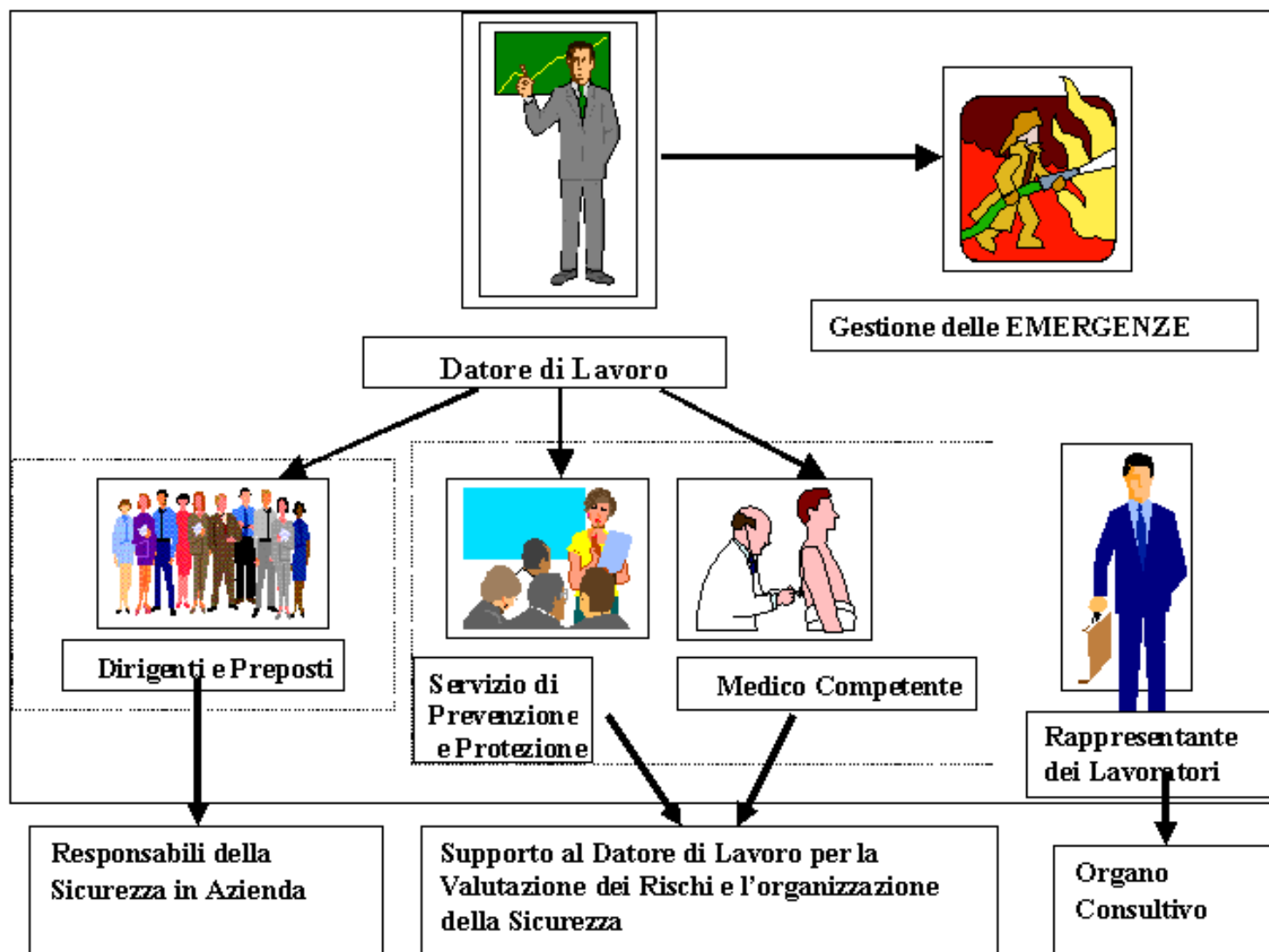
ANTINCENDIO

**PRIMO
SOCCORSO**

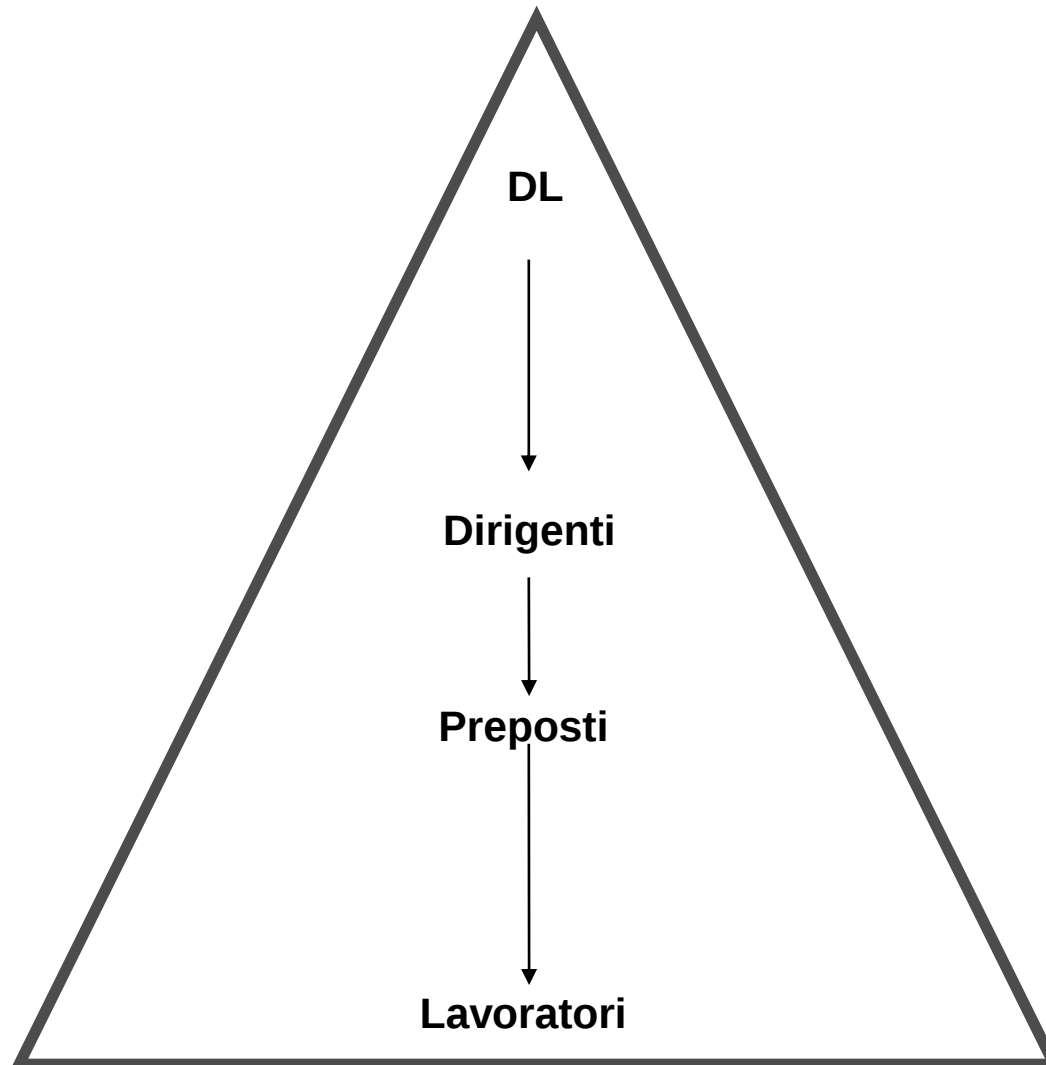
PREPOSTI



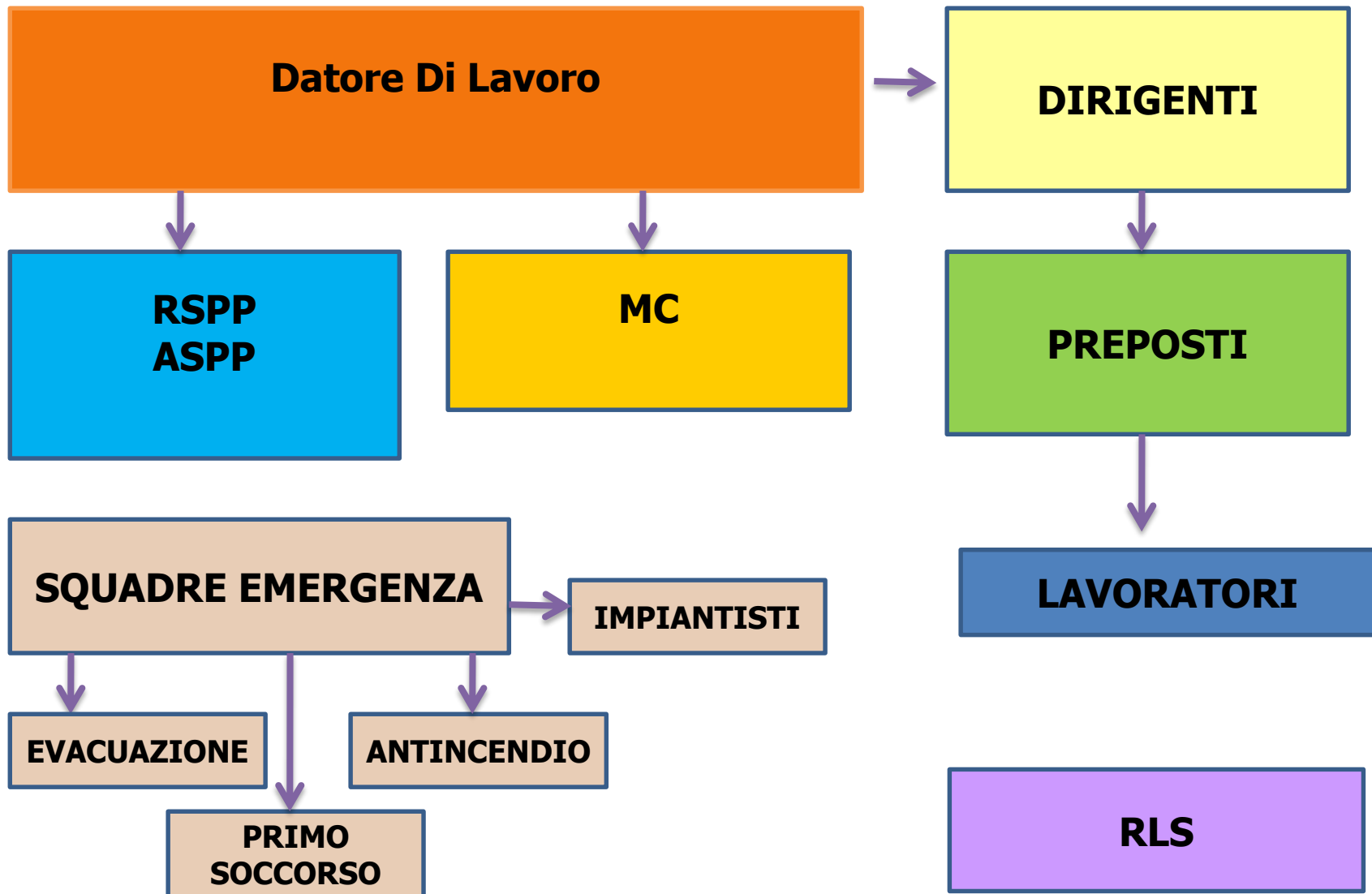
ORGANIGRAMMA FIGURE SICUREZZA



ORGANIGRAMMA FIGURE SICUREZZA

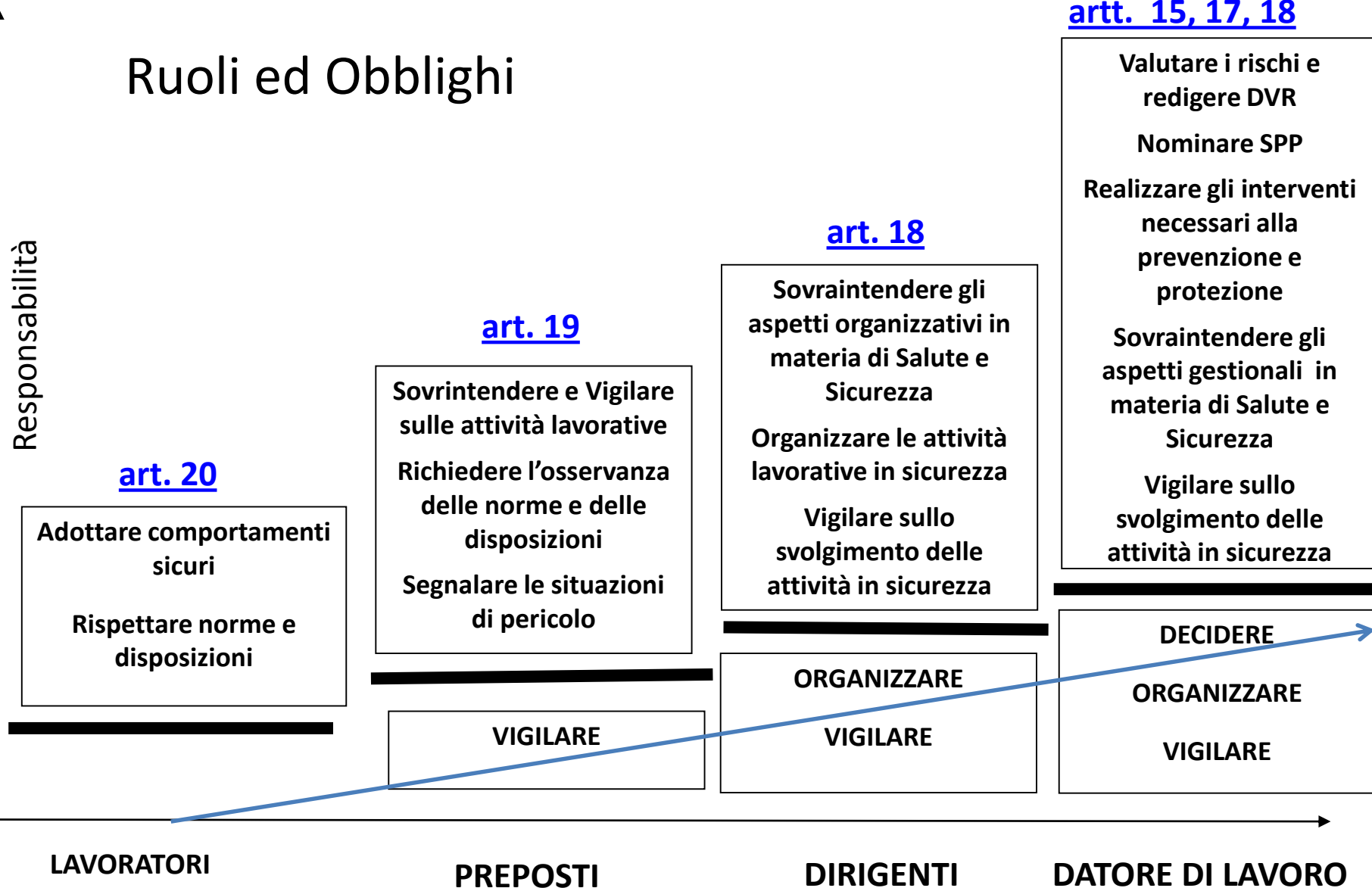


Le figure della gestione sicurezza



Legislazione in materia di Sicurezza

Ruoli ed Obblighi



Obblighi datore di lavoro (art. 15, 17 e 18, d.lgs.81/08)

Art.15 Misure generali di tutela

Il DDL ha l'obbligo, richiamato in tutto il testo unico, di mettere in atto le misure indicate in tale articolo riguardanti:

- ☐ la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- ☐ la programmazione delle misure di prevenzione/ protezione;
- ☐ l'eliminazione dei rischi o la loro riduzione al minimo;
- ☐ la riduzione dei rischi alla fonte;
- ☐ la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è (o lo è di meno);
- ☐ la definizione delle misure da attuare in caso di emergenza;
- ☐ l'informazione, formazione, istruzione, di tutte le figure aziendali;
- ☐ programmare ed effettuare le manutenzioni agli ambienti, attrezzature, impianti.

Obblighi datore di lavoro (art. 15, 17 e 18, d.lgs.81/08)

- ☐ la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- ☐ sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- ☐ le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- ☐ l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- ☐ la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Obblighi datore di lavoro (art. 15, 17 e 18, d.lgs.81/08)

Articolo 17 - Obblighi del datore di lavoro non delegabili

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

Sanzioni PENALI per il datore di lavoro

• **Art. 17, co. 1, lett. a):**

- ammenda da 2.000 a 4.000 euro se adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di cui all'articolo 29, commi 2 e 3 **[Art. 55, co. 3]**

- ammenda da 1.000 a 2.000 euro se adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, ed f) **[Art. 55, co. 4]**

• **Art. 17, co. 1, lett. b):** arresto da tre a sei mesi o ammenda da € 2.500 a € 6.400 **[Art. 55, co. 1 lett. b)]**

Obblighi datore di lavoro (art. 15, 17 e 18, d.lgs.81/08)

Art. 18 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il DL, che esercita le attività di cui all'art.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;*

Obblighi datore di lavoro (art. 15, 17 e 18, d.lgs.81/08)

Art. 18 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

- ☐ e) *prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;*
- ☐ f) *richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;*
- ☐ g) *inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;*

Obblighi datore di lavoro (art. 15, 17 e 18, d.lgs.81/08)

Art. 18 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

- ☐ *g bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;*
- ☐ *h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;*
- ☐ *i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;*
- ☐ *l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;*

Obblighi datore di lavoro (art. 15, 17 e 18, d.lgs.81/08)

Art. 18 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

- ☐ *m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;*
- ☐ *n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;*
- ☐ *o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo Rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;*

Obblighi datore di lavoro (art. 15, 17 e 18, d.lgs.81/08)

Art. 18 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

- ☐ *p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, anche su supporto informatico*
- ☐ *q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;*
- ☐ *r) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento ;*
- ☐ *t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro,*
- ☐ *u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento,*

Obblighi datore di lavoro (art. 15, 17 e 18, d.lgs.81/08)

Art. 18 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

- ☐ *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;*
- ☐ *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.*

Obblighi datore di lavoro (art. 15, 17 e 18, d.lgs.81/08)

Art. 18 Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

2. Il datore di lavoro fornisce al S.P.P. 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 com.1, lett.r e quelli relativi alle malattie professionali;
 - e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.
- 3-bis. Il DL e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

SANZIONI PER IL DL (E DIRIGENTE)

Sanzioni Penali per il datore di lavoro e il dirigente

- *Art. 18, co. 1, lett. a), d) e z) prima parte: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro [Art. 55, co. 5, lett. d)]*
- *Art. 18, co. 1, lett. c), e), f) e q): arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro [Art. 55, co. 5, lett. c)]*
- *Art. 18, co. 1, lett. g), n), p) seconda parte, s) e v): ammenda da 2.000 a 4.000 euro [Art. 55, co. 5, lett. e)]*
- *Art. 18, co. 1, lett. o): arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro [Art. 55 co. 5 lett. a)]*

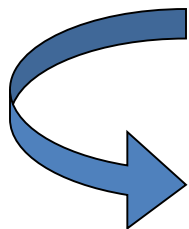
SANZIONI PER IL DL (E DIRIGENTE)

Sanzioni Amministrative il datore di lavoro e il dirigente

- *Art. 18, co. 1, lett. g-bis): sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro [Art. 55, co. 5 lett. h)]*
- *Art. 18, co. 1, lett. r), per gli infortuni superiori ai tre giorni: sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro [Art. 55, co. 5, lett. g)]
esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 [Art. 55, co. 6)]*
- *Art. 18, co. 1, lett. r), per gli infortuni superiori ad un giorno: sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro [Art. 55, co. 5 lett. h)];*
- *Art. 18, co. 1, lett. aa): sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 euro [Art. 55, co. 5, lett. l)]*
- *Art. 18, co.1, lett. bb): sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro [Art. 55, co. 5, lett. g)]*
- *Art. 18, co. 2: sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro [Art. 55, co. 5, lett. g)]*

OBBLIGHI del Datore Di Lavoro in sintesi

Obblighi non delegabili



- ☐ valutare tutti i rischi (art.17 c.1 lett. A + art. 26);
- ☐ elaborare il documento di valutazione dei rischi (art.17 c.1 lett. a + art. 26),
- ☐ effettuare una nuova valutazione dei rischi ove previsto (art.29 c.3),
- ☐ nominare il R.S.P.P.

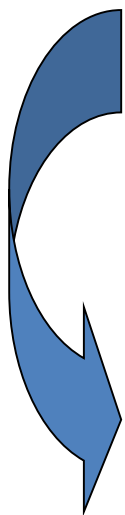
Obblighi non espressamente indelegabili (o delegabili a determinate condizioni)



- ☐ adottare numerose misure per la sicurezza (art.18 c.1),
- ☐ formare e addestrare i lavoratori (art.37),
- ☐ Nomina delle altre figure oltre il RSPP per la gestione della sicurezza aziendale

OBBLIGHI del Datore Di Lavoro (artt. 17 e 18 D. Lgs. 81/2008)

Funzioni espressamente delegabili



- ☐ partecipare alla riunione annuale della sicurezza, alla quale può partecipare un rappresentante del DDL,
- ☐ redigere il verbale della riunione annuale per la sicurezza, la cui redazione può essere delegata al Servizio prevenzione e protezione,
- ☐ redigere il registro degli esposti a rischio cancerogeno, tramite il medico competente,
- ☐ redigere il registro degli esposti a rischio biologico, tramite il medico competente.

Principali Definizioni

Dirigente: “persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura **dell'incarico conferitogli**, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa” (art. 2 c.1 lett.d)



OBBLIGHI del Dirigente (art. 18 D.Lgs. 81/2008)

**VEDERE OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO
in quanto medesimi**



In sintesi Dirigenti devono, per quanto di competenza e nell'ambito dell'organizzazione e del mansionario aziendale, avvalendosi delle conoscenze tecniche per le quali ricoprono l'incarico:

- **vigilare** sulla regolarità antinfortunistica e tutela della salute
- **dare istruzioni** affinché il lavoro possano svolgersi nel migliore dei modi, dunque in modo sano e sicuro
- **organizzare il lavoro** con un'ulteriore distribuzione di compiti fra i dipendenti in modo tale da impedire la violazione della normativa e garantire un numero adeguato di preposti in grado di vigilare sull'effettiva osservanza dei compiti prevenzionistici da parte di tutti coloro che sono presenti sul luogo di lavoro, a qualunque titolo.

Principali Definizioni

Preposto: “persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa” (art. 2 c.1 lett.e)



Funzione del preposto

Preposti: stanno al terzo posto della scala gerarchica dei destinatari degli obblighi di sicurezza.

Normalmente queste figure sono operai specializzati o impiegati che svolgono le funzioni per esempio di capo ufficio, capo officina, capo cantiere, capo squadra, capo turno, ecc., e comunque figure che hanno all'interno dell'organizzazione del lavoro hanno dei sottoposti.

In tutti questi casi il preposto dispone di una certa autonomia per fornire ordini ai propri sottoposti, con funzioni di sorveglianza e controllo sulla loro attività lavorativa.

Il preposto può non ricevere alcuna delega o incarico scritto in merito alle responsabilità che ad esso competono in materia di sicurezza (automaticamente).

OBBLIGHI del Preposto **(art. 19 D. Lgs. 81/2008)**

- ❑ **Sovrintendere e vigilare** sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- ❑ **Verificare** affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

OBBLIGHI del Preposto (art. 19 D. Lgs. 81/2008)

- ❑ Richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni [...] in caso di **pericolo grave, immediato** e inevitabile [...]
- ❑ 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 [...];
- ❑ 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**;

OBBLIGHI del Preposto (art. 19 D. Lgs. 81/2008)

- ☐ **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;
- ☐ Frequentare appositi corsi di **formazione** secondo quanto previsto dall'articolo 37 (vedi diapositiva successiva).

Sanzioni Penali

- *Art. 19, co. 1, lett. a), c), e) ed f): arresto fino a due mesi o ammenda da 400 a 1.200 euro [Art. 56, co. 1, lett. a)]*
- *Art. 19, co. 1, lett. b), d) e g): arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 800 euro [Art. 56, co. 1, lett. b)]*

Obblighi dei Lavoratori (art.20)

- ❑ 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.



- ❑ Contribuire con il DL, dirigenti e preposti ad adempiere agli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza.
- ❑ Osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal DL (o dirigenti o preposti), ai fini della protezione collettiva ed individuale.

Obblighi dei Lavoratori

- ❑ Utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza.



- ❑ Utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione e segnalarne immediatamente al DDL, dirigente o preposto le deficienze, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza.

Obblighi dei Lavoratori

- ☐ Segnalare immediatamente eventuali condizioni di pericolo e, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, intervenire per eliminare o ridurre tale pericolo.



- ☐ Non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, segnalazione o controllo.

Obblighi dei Lavoratori

- ☐ Non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non rientrano nelle proprie competenze o che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.



Obblighi dei Lavoratori

- ☐ Sottoporsi ai controlli sanitari effettuati dal medico competente.
- ☐ Non rifiutare, se non per giustificato motivo, la designazione ad incaricato di uno dei servizi di emergenza antincendio /evacuazione, primo soccorso (art.43).
- ☐ Sottoporsi ai programmi di informazione, formazione e addestramento organizzati dal DDL.
- ☐ Contribuire all'adempimento degli obblighi imposti dall'autorità competente necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori



SANZIONI PER I LAVORATORI

Sanzioni Penali

- *Art. 20, co. 2, lett. b), c), d), e), f), g), h), i): arresto fino a un mese o ammenda da € 200 a € 600 [Art. 59, co. 1, lett. a)]*

Sanzioni Amministrative

- *Art. 20 co. 3: sanzione amministrativa pecuniaria da € 50 a € 300 [Art. 59, co. 1, lett. b)]*

Sanzioni per i lavoratori autonomi

- *Art. 20 co. 3: sanzione amministrativa pecuniaria da € 50 a € 300 [Art. 60, co. 2]*

Principali Definizioni

Servizio di prevenzione e protezione dai rischi:

insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori nell'azienda, ovvero unità produttiva.



Art. 31

Servizio di prevenzione e protezione

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 34, il DDL organizza il servizio di prevenzione e protezione all'interno della azienda o della unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici [...]
2. Gli addetti e i responsabili dei servizi [...], devono possedere le capacità e i requisiti professionali di cui all'art.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. Essi non possono subire pregiudizio a causa della attività svolta nell'espletamento del proprio incarico.

Continua ...

Art. 31

Servizio di prevenzione e protezione

3. Nell'ipotesi di utilizzo di un servizio interno, il datore di lavoro può avvalersi di persone esterne alla azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie, per integrare, ove occorra, l'azione di prevenzione e protezione del servizio.
4. Il ricorso a persone o servizi esterni è obbligatorio in assenza di dipendenti che, all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, siano in possesso dei requisiti di cui all'articolo 32.

Continua ...

Art. 31

Servizio di prevenzione e protezione

5. *Ove il datore di lavoro ricorra a persone o servizi esterni non è per questo esonerato dalla propria responsabilità in materia.*
6. *L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, [...] è comunque obbligatoria nei seguenti casi:*
 - a) *nelle aziende industriali di cui all'art. 2 d.lgs. 334 /99*
 - b) *nelle centrali termoelettriche*
 - c) *nelle aziende di cui artt.7, 28, 33, d.lgs.230/95 (radiazioni ionizzanti)*
 - d) *nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni*
 - e) *nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori*
 - f) *nelle aziende estrattive con più di 50 lavoratori*
 - g) *nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori. [...]*

Art. 32

Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei SPP interni ed esterni

2. Per lo svolgimento delle funzioni [...] (di RSPP ndr) è necessario essere in possesso di:

- ☐ titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore;
- ☐ attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro (mod.A e mod.B);
- ☐ attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative, e tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali

Art. 32

Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei SPP interni ed esterni

- ❑ Possono altresì svolgere le funzioni di responsabile o addetto coloro che, pur non essendo in possesso del titolo di studio di cui al comma 2, dimostrino di aver svolto una delle funzioni richiamate, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, **almeno da sei mesi alla data del 13 agosto 2003** previo svolgimento dei corsi secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma 2.

Compiti del servizio di prevenzione e protezione

1. 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 di cui all'art.28 c.2, e i sistemi di controllo di tali misure;
 - c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;

Compiti del servizio di prevenzione e protezione

- 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 di cui all'art. 35;
- f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.

[...]

Compiti del servizio di prevenzione e protezione

- ❑ Il RSPP è il responsabile di tale servizio. Il suo ruolo è manageriale, in quanto deve sviluppare e mantenere in rapporto diretto con il DDL e i dirigenti (responsabile personale, produzione, acquisti, manutenzione, ecc.) per collaborare in merito alla sicurezza.
- ❑ Il RSPP non ha alcun potere decisionale all'interno dell'azienda, ma solo propositivo e consulenziale.

Responsabilità del R.S.P.P.

- ❑ In caso di infortunio gli si potrebbe attribuire soltanto la *“culpa in professionis”* in compartecipazione con il DDL, i dirigenti e i preposti, nel caso risulti palese un errore o un’omissione nello svolgimento dei suoi compiti
- ❑ Secondo le Linee Guida Regionali in caso di infortunio la magistratura valuterà *“se il RSPP aveva **mancato di individuare un pericolo**, e di conseguenza individuare le necessarie misure preventive, non fornendo al DDL l’informazione per attuare le stesse [...]; ove invece il RSPP aveva correttamente individuato il problema e indicate le soluzioni, ma il DDL o il dirigente o il preposto non ha dato seguito alle sue indicazioni, egli dovrebbe essere sollevato da qualsiasi responsabilità [...] “*

Principali Definizioni

Art. 25 *«medico competente»:*
medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente Decreto;



*Medico
competente*

Principali Definizioni

Art. 38 Medico competente: medico in possesso di uno dei seguenti titoli o requisiti:

- ☐ *a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;*
- ☐ *b) docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;*
- ☐ *c) autorizzazione di cui all'articolo 55 del Decreto Legislativo 15 agosto 1991, n. 277;*
- ☐ *d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale;*
- ☐ *d-bis) con esclusivo riferimento al ruolo dei sanitari delle Forze Armate, compresa l'Arma dei carabinieri, della Polizia di Stato e della Guardia di Finanza, svolgimento di attività di medico nel settore del lavoro per almeno quattro anni.*

Nomina del Medico Competente (art. 18 D. Lgs. 81/2008)

- ❑ Il medico competente viene nominato dal DDL nei casi in cui in azienda vengano svolte attività (lavorazioni particolari, VDT, impiego di agenti chimici pericolosi, esposizione ad agenti fisici dannosi per la salute, ecc.) che comportano la sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

Compiti del Medico Competente (artt. 25 e 41 D. Lgs. 81/2008)

- ☐ Collabora con il DDL e con il SPP [...] all'[...]attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori per la parte di competenza e all'organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro;
- ☐ Programma ed effettua gli accertamenti sanitari (sorveglianza sanitaria);
- ☐ Esprime i giudizi di idoneità alla mansione specifica [...];

Compiti del Medico Competente (artt. 25 e 41 D. Lgs. 81/2008)

- ☐ Istituisce ed aggiorna, sotto la propria responsabilità, per ogni lavoratore [...], una cartella sanitaria* [...];
- ☐ Fornisce informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti [...];
- ☐ Congiuntamente al RSPP, visita gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno e partecipa alla programmazione;
- ☐ [...] effettua le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali;
- ☐ Collabora con il DDL alla predisposizione del servizio PS;
- ☐ Ha comunicato al Ministero della Salute (entro il 15/11/2008), mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti richiesti all'art. 38 del Decreto.

Compiti del Medico Competente (artt. 25 e 41 D. Lgs. 81/2008)

(*) il modello di cartella sanitaria che il medico è tenuto ad adottare è riportato nell'allegato 3A del Testo Unico; tra le novità importanti:

- la destinazione lavorativa o mansione
- l'indicazione dei fattori di rischio presenti
- il tempo di esposizione ai fattori di rischio specifici
- indicazione dell'esito della sorveglianza secondo i giudizi:
 - idoneo
 - idoneo con prescrizioni
 - idoneo con limitazioni
 - inidoneo temporaneamente
 - inidoneo permanentemente

Sanzioni per il MC

Sanzioni Penali

Sanzioni per il medico competente

- *Art. 25, co. 1, lett. a): con riferimento alla valutazione dei rischi: arresto fino a tre mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro [Art. 58, co. 1, lett. c)]*
- *Art. 25, co. 1, lett. b), c), g): arresto fino a due mesi o ammenda da € 300 a € 1.200 [Art. 58, co. 1, lett. b)]*
- *Art. 25, co. 1, lett. d), e), primo periodo: arresto fino a un mese o ammenda da € 200 a € 800 [Art. 58, co. 1, lett. a)]*
- *Art. 25, co. 1, lett. l): arresto fino a tre mesi o ammenda da 400 a 1.600 euro [Art. 58, co. 1, lett. c)]*

Sanzioni per il MC

Sanzioni Amministrative

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

- *Art. 25, co. 1, lett. e), secondo periodo: sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.800 euro [Art. 55, co. 5 lett. h)]*

Sanzioni per il medico competente

- *Art. 25, co. 1, lett. h), i): sanzione amministrativa pecuniaria da 600 a 2.000 euro [Art. 58, co. 1, lett. d)]*

Principali Definizioni



Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 47 D.Lgs. 81/2008)

1. *Il RLS è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo [...]*
2. *In **tutte le aziende**, o unità produttive, è eletto o designato il RLS.*
3. *Nelle aziende o unità produttive che occupano **fino a 15 lavoratori** il **RLS è di norma eletto direttamente dai lavoratori** al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo [...].*
4. *Nelle aziende o unità produttive **con più di 15 lavoratori** il **RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda**. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.*
5. *Il numero, le modalità di designazione o di elezione del RLS, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di **contrattazione collettiva***

Continua ..

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 47 D.Lgs. 81/2008)

6. *L'**elezione** dei RLS [...], salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto [...]*
7. *In ogni caso il **numero minimo dei RLS** e' il seguente:*
 - a) un RLS nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;*
 - b) tre RLS nelle aziende/unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;*
 - c) sei RLS in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti e' aumentato nella misura individuata [...] dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.*
8. *Qualora non si proceda alle elezioni [...], le funzioni di RLS sono esercitate dai RLS Territoriali o di Sito Produttivo, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro [...].*

Attribuzioni del RLS (art. 50 D.Lgs. 81/2008)

L'RLS:

- ☐ accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- ☐ è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione [...];
- ☐ è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti [alle emergenze n.d.r.] e del medico competente;
- ☐ è consultato in merito all'organizzazione della formazione [...];
- ☐ riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente ai [...] rischi e le misure di prevenzione [...];
- ☐ riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- ☐ riceve una formazione adeguata;
- ☐ promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure [...]
- ☐ formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;

Attribuzioni del RLS (art. 50 D.Lgs. 81/2008)

L'RLS:

- ☐ partecipa alla riunione periodica;
- ☐ fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- ☐ avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati [...];
- ☐ può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga [...] che le misure di prevenzione e protezione [...] non siano idonei;
- ☐ deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi [...];
- ☐ non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività [...];
- ☐ riceve, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi;
- ☐ gli RLS rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta [...] ricevono copia del [DUVRI].

Datore di Lavoro: delega (art. 16 T.U.)

Condizioni alle quali è possibile la delega

- ☐ Effettivo trasferimento in capo al delegato dei poteri di organizzazione, gestione e controllo e autonomia di spesa; (comma 1, lett. c + d)
- ☐ Accertamento dell'idoneità tecnico-professionale del delegato allo svolgimento delle funzioni (se non rispettato DDL rischia la "*culpa in eligendo et vigilando*"); (comma 1, lett. b)
- ☐ Conferimento per iscritto della delega recante data certa (prova rigorosa); (comma 1, lett. a)
- ☐ Accettazione del delegato che deve essere verificabile (per iscritto); (comma 1, lett. e)
- ☐ Contenuto specifico e preciso della delega;
- ☐ Divieto di ingerenza da parte del DDL;
- ☐ Obbligo di vigilanza (comma 3)

Il comma 3-bis ha introdotto la possibilità di sub-delegare da parte del delegato.

Tipologie di responsabilità

Esistono tre tipologie di responsabilità:

- Civile
- Penale
- Amministrativa

Responsabilità civile

Quando si provoca un danno ingiusto agli altri con il proprio comportamento si parla di responsabilità civile. Infatti quando si va a ledere un bene giuridico protetto dall'ordinamento si pone un nuovo obbligo, quello di risarcire il danno (principio sancito dall'art. 2043 cc).

Il danno deve quindi ledere un bene giuridico: la salute è un bene giuridico protetto dall'ordinamento.

Il danno deve derivare da un fatto doloso o colposo. In questo senso il danno deve dipendere da comportamenti volontari o di colpevole disattenzione od omissione di chi lo ha arrecato.

È necessario perciò un nesso di causalità tra il comportamento doloso o colposo e il danno arrecato. In altre parole il comportamento di chi ha provocato il danno deve essere una causa sufficiente e necessaria a cagionare l'esistenza del danno.

Responsabilità civile

La responsabilità civile del Datore di Lavoro ha natura contrattuale ex art. 1218 c.c. poiché il contenuto del contratto individuale di lavoro è integrato per legge dalla disposizione che impone l'obbligo di sicurezza

Si ricorda l'art. 2087 c.c.:

"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".

Responsabilità civile

Il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio avvenuto, sia nel caso di omissione delle adozioni delle misure di protezione, sia nel caso di mancanza nella vigilanza delle citate misure.

Non può essere attribuita alcuna esimente per il datore che abbia provocato un infortunio sul lavoro a causa della violazione delle relative prescrizioni, all'eventuale **concorso di colpa del prestatore**, atteso che la condotta di quest'ultimo potrà comportare l'esonero totale del datore da responsabilità, solamente nel caso in cui la stessa presenti i caratteri della inopinabilità, esorbitanza ed abnormità rispetto all'attività lavorativa e alle direttive impartite.

(Cass. N. 12201/2011)

Responsabilità civile

In sostanza, il lavoratore deve, per legge, essere interamente indennizzato dei danni subiti a causa del lavoro, e se vi è colpa del Datore di Lavoro deve essere da lui risarcito direttamente o tramite l'ente assicuratore pubblico INAIL.

Responsabilità penale

Si parla di responsabilità penale ogni volta che si viola una norma penalmente rilevante, commettendo quindi un delitto o una contravvenzione da cui può derivare una sanzione pecuniaria o detentiva.

Tra i delitti sono configurabili i reati più gravi, puniti con multa oppure con la reclusione o l'ergastolo.

Le contravvenzioni sono reati meno gravi, la cui sanzione pecuniaria è l'ammenda, mentre quella che provoca un restringimento della libertà personale è l'arresto.

N.B.: il Codice Penale parla di delitti puniti con multa, detenzione o ergastolo (cfr. art. 589 e 590); il D.Lgs. 81/08 individua solo contravvenzioni

Cause

- Inosservanza di leggi, regolamenti e discipline
- Negligenza (quando non si fa qualcosa che si aveva l'obbligo di fare)
- Imprudenza (quando si sottovaluta un pericolo)
- Imperizia (quando è la mancata esperienza a causare il reato)

Tipologie del reato

In materia di salute e sicurezza si riscontrano due tipologie di reato previste dal Codice penale:

- Reato di danno (riscontrabile in quelle azioni e omissioni che danneggiano l'integrità di un bene tutelato dall'ordinamento giuridico – la salute)
- Reato di pericolo (reati attraverso i quali il legislatore anticipa la tutela di un bene giuridico reprimendo i fatti che minacciano l'esistenza o il godimento del bene stesso)

Tutela assicurativa

L' I.N.A.I.L. è l'ente preposto alla tutela assicurativa dei lavoratori contro gli infortuni e le malattie professionali.

Gli oneri economici sono a completo carico del datore di lavoro

E' **obbligatoria** l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e comprende tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni.

E' necessario provvedere a denuncia dell'infortunio da parte del Datore di Lavoro entro 2 giorni nelle modalità di legge.

La "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di responsabilità giuridica" ex D.Lgs. n.231/01, e s.m.i.

D. Lgs. 231/01 – in sintesi

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento **la responsabilità** (di natura sostanzialmente penale) **degli Enti** per i reati commessi da loro rappresentanti e/o dipendenti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

D. Lgs. 231/01 – in sintesi

La “ratio” della norma è **evitare che un ente possa ricevere profitto**, anche indiretto, **dalla commissione di un reato** da parte di suoi organi di vertice o di sottoposti, perciò ne risponderà con il suo patrimonio, **salvo che non provi di:**

- **aver adottato dei Modelli di organizzazione o di gestione idonei a prevenire determinati reati e**
- **di aver vigilato sul funzionamento e l’osservanza di tali modelli organizzativi (tramite un Organismo di vigilanza).**

D. Lgs. 231/01 – in sintesi

Quali **reati** ?

I cosiddetti **reati presupposto**.

La responsabilità delle società è configurabile **solo** per le ipotesi indicate dal Decreto:

- **reati contro la pubblica amministrazione reati informatici** (art. 24 bis);
- **falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo** (art. 25 bis);
- **reati societari** (art. 25 ter);
- **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25 quater);
- **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25 quater 1);
- **delitti contro la personalità individuale** (art. 25 quinquies);
- **abusi di mercato** (art. 25 sexies);
- **delitti contro l'industria ed il commercio e delitti in materia di diritto d'autore** (art. 25 octies);
- **omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro** (art. 25 septies)
- **reati transnazionali**
- **reati c.d. anti- riciclaggio** (art. 25 opties);
- **reati ambientali;**
- **reato di sfruttamento di lavoratori provenienti da Paesi Terzi.**

D. Lgs. 231/01 – in sintesi

In tutti i casi in cui venga commesso un reato presupposto ?

Solo nei casi in cui il reato sia essere commesso **nell'interesse o a vantaggio dell'ente**

INTERESSE : valenza “soggettiva”, riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato, il quale deve aver agito avendo come fine quello di realizzare uno specifico interesse dell'Ente

VANTAGGIO: valenza “oggettiva”, riferita quindi ai risultati effettivi della condotta dell'autore materiale del reato.

In più il reato è effetto della politica aziendale o di colpa di organizzazione.

D. Lgs. 231/01 – in sintesi

L'Ente risponde sempre in questi casi ?

L'Ente **non risponde dei reati commessi** se:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo (il Modello) idonei a prevenire la commissione dei reati oggetto del decreto;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (l'Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

I sistemi di qualificazione delle imprese e la patente a punti in edilizia.

Art. 27 ex D.Lgs. 81/08

Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi

Comma 1. => carattere generale

Comma 1-bis => specifico per l'edilizia - punteggio

Comma 2 => previsione di estensione ad altri settori

DECRETI COLLEGATI

***Decreto del Presidente della Repubblica - 14 settembre 2011,
n. 177 Regolamento recante norme per la qualificazione
delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti
sospetti di inquinamento o confinanti***