

D.LGS.

81/08

LE SANZIONI

---

LE LINEE GENERALI DEL SISTEMA  
SANZIONATORIO

# POLITICA SOTTESA AL SISTEMA SANZIONATORIO RIPRODOTTO

---

- EVOLUZIONE DELLA POLITICA  
RIGUARDANTE LA SICUREZZA SUL  
LAVORO
  - SISTEMA DATATO
  - SISTEMA COMPLESSO  
STRATIFICATO

- 
- I TEMI RELATIVI PROCURANO ALLARME SOCIALE (WORST CASE: ANNO 1963 - CIRCA 4.500 DECESSI)
  - ORA CIRCA 1.200 INFORTUNI/ANNO SUL LAVORO (DATO OSCILLANTE - PROBLEMA DEGLI INFORTUNI IN ITINERE )
  - INTERSEZIONE CON ALTRI TEMATICHE (LAVORO NERO ED IMMIGRAZIONE)

# ... LINEE GUIDA DICHIARATE DAL LEGISLATORE ...

---

- MAGGIORE PREVENZIONE ...

- MAGGIORE SEVERITA' (SOTTO  
DIVERSI PROFILI ) PER LE SANZIONI

...

# LE ALTRE OPINIONI

---

- OPINIONE NON CONDIVISA DA PARTE DEL SISTEMA DATORIALE CHE LAMENTA POCA CURA ED ATTENZIONE ALLA FORMAZIONE INFORMAZIONE ED ECCESSIVA SEVERITA' DEL SISTEMA SANZIONATORIO

## ... PERPLESSITA' ...

---

- SANZIONI NON EQUILIBRATE :  
ECESSIVE RISPETTO AD ALCUNE  
VIOLAZIONI FORMALI ...
  
- NON ADEGUATEZZA (CASUALITA')  
DI VERIFICHE LASCIATE AD ORGANI  
ISPETTIVI NUMERICAMENTE NON  
ADEGUATI ...

# ... RISCHIO ...

---

- INEFFICACIA DEL SISTEMA PREVENZIONALE DOVUTA A :
  - n ALEATORIETA' DEI CONTROLLI ...
  - n INEFFICIENZA DEL SISTEMA PENALE NEL SUO COMPLESSO (MISURA DI ACCELERAZIONE DEI PROCESSI RELATIVI A VIOLAZIONI IN QUESTA MATERIA CON EMENDAMENTO AL DECRETO LEGGE SICUREZZA)...
  - n QUINDI NON EFFETTIVITA' DELLA SANZIONE ...
  - n INTERSEZIONE DI VARIE TIPOLOGIE SANZIONATORIE ...
  
- QUADRO A PIU' STRATI

QUINDI PERDITA DELLA EFFICACIA E DETERRENZA DELLA SANZIONE PENALE ...

---

# ... LE GRANDI LINEE DEL D.LGS.81/08 ...



# GRANDI LINEE DEL D.LGS. 81/08

....

---

PER QUANTO RIGUARDA LA TIPOLOGIA:

SANZIONI AMMINISTRATIVE AVENTI NATURA MISTA  
SANZIONATORIA/CAUTELARE, MA CON EFFETTI  
SANZIONATORI MOLTO RILEVANTI PER LE  
IMPRESE;

ART. 14 D.LGS- 81/08 (RIPRESA DA BERSANI)

# EFFETTI, PRESUPPOSTI E TIPOLOGIE DI SANZIONI (ART. 14 D. LGS. 81/08)

---

- SOSPENSIONE ATTIVITA' IMPRENDITORIALE CON COMUNICAZIONE ALLA AUTORITA' DI VIGILANZA SUI CONTRATTI PUBBLICI PER EMANAZIONE DI PROVVEDIMENTO INTERDITTIVO DELLA POSSIBILITA' DI CONTRATTAZIONE CON LA P.A.
- IMPIEGO DI PERSONALE "NERO" SUPERIORE AL 20%
- REITERAZIONE VIOLAZIONI NORMATIVA IN MATERIA DI DISCIPLINA ORARIO DI LAVORO
- REITERATE VIOLAZIONI TUTELA SALUTE E SICUREZZA

# CASI DI VIOLAZIONE ALL. 1° D.LGS. 81/08

---

- Violazioni che espongono a rischi di carattere generale
- Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi
- Mancata elaborazione piano di emergenza ed evacuazione
- Mancata formazione ed addestramento;
- Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile;
- Mancata elaborazione del piano di sicurezza e coordinamento (PSC);
- Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS);
- Mancata nomina del coordinatore per la progettazione;
- Mancata nomina del coordinatore per l'esecuzione.

- 
- Violazioni che espongono al rischio di caduta dall'alto
  - Mancanza di protezioni verso il vuoto
  - Violazioni che espongono al rischio di seppellimento
  - Violazioni che espongono al rischio di elettrocuzione
  - Violazioni che espongono al rischio d'incendio
  - Violazioni che espongono al rischio d'amianto

- 
- SONO COMUNQUE FATTE SALVE  
LE SANZIONI PENALI E CIVILI
  - SIA PER L'ENTE CHE PER LE  
PERSONE FISICHE

# GRANDI LINEE: RESPONSABILITA' PENALE DELL'ENTE

---

- ART. 25 SEPTIES L. 231/01 INTRODOTTE CON L. 123/07
- TEMA AFFRONTATO PIU' VOLTE
- SANZIONE ALL'ENTE PER EVITARE CHE ESSO NON TRAGGA VANTAGGIO DALLA COMMISSIONE DEL REATO POSTA IN ESSERE DA UN APICALE O DA UNA PERSONA FISICA SOGGETTA ALLA DIREZIONE DI UN APICALE
- CONDIZIONE PER APPLICAZIONE :
  - INTERESSE E VANTAGGI OPER L'ENTE,
  - ASSENZA DELLA ADOZIONE DI MODELLO ORGANIZZATIVO

# SANZIONI AMMINISTRATIVE PECUNIARIE PER L'ENTE

---

- Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria.
- La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.
- L'importo di una quota va da un minimo di € 258,22 ad un massimo Di € 1.549,37
- per assicurare la effettività ed efficacia della sanzione il giudice determina sia il numero delle quote che il loro valore

# SANZIONI AMMINISTRATIVE INTERDITTIVE PER L'ENTE

---

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi



# INTRODUZIONE ART. 25 SEPTIES L. 231/01

---

- REATI PRESUPPOSTI PER APPLICAZIONE DI PENA PER ENTE
- ARTT. 589 C.P.: Omicidio colposo: chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito, se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, con la pena della reclusione da due a sei anni.

# ...RESPONSABILITA' PENALE DELL'ENTE ...PER OMICIDIO COLPOSO

---

- Se commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del d. lgs. 81/08 (omessa adozione del documento di valutazione e mancata nomina del preposto in aziende particolarmente a rischio) si applica:
- sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote (minimo quindi € 258.220);
- sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

# SEMPRE PER OMICIDIO COLPOSO

---

- Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote.
- Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

# RESPONSABILITA' PENALE PER LESIONI PERSONALI COLPOSE ART. 590 C.P.

---

- Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale con violazione delle norme sulla disciplina 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 lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni

# LESIONI PERSONALI COLPOSE

---

- In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote.
- Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

# GRANDI LINEE : SANZIONI PER VIOLAZIONI DI OBBLIGHI DI CUI AL D.LGS. 81/08

---

- LINEE GENERALI
- NATURA AMMINISTRATIVA E NATURA PENALE (SANZIONE AMMINISTRATIVA – PECUNIARIA-, AMMENDA , ARRESTO)
- DISLOCAZIONE (PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI)
- AMPLIAMENTO DEL NUMERO DEI SOGGETTI PASSIVI
- DISPOSIZIONI DI NATURA PROCESSUALE

# CATEGORIE DI SOGGETTI PASSIVI DESTINATARI DELLE NORME ...

---

- SOGGETTI DESTINATARI DELLE NORME
- DATORE DI LAVORO E DIRIGENTE
- PREPOSTO
- PROGETTISTI, FABBRICANTI, FORNITORI (AGGIUNTI RISPETTO AL 626/94) INSTALLATORI
- MEDICO COMPETENTE
- LAVORATORI
- COMPONENTI IMPRESA FAMILIARE, LAVORATORI AUTONOMI, PICCOLI IMPRENDITORI, SOCI DI SOCIETA' SEMPLICE OPERANTI NEL SETTORE AGRICOLO (AGGIUNTI RISPETTO AL 626/94)

# DATORE & DIRIGENTE (GENERALE ART. 55 D.LGS. 81/08)

---

- DATORE DI LAVORO : IL SOGGETTO TITOLARE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON IL DIPENDENTE O COMUNQUE IL SOGGETTO CHE, SECONDO LA PROPRIA ATTIVITA', HA LA RESPONSABILITA' DELL'ORGANIZZAZIONE STESSA O DELL'UNITA' PRODUTTIVA IN QUANTO ESERCITA I POTERI DECISIONALI E DI SPESA (ART. 2, 1, LETT. B) D.LGS. 81/08);
- 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'ATTIVITA' LAVORATIVA E VIGILANDO SU DI ESSA (ART. 2, 1, LETT. D) D.LGS. 81/08);



## ... SEGUE DATORE E DIRIGENTE ...

---

- DATORE DI LAVORO ART. 55 COMMI  
1, 2 E 3 : 6 IPOTESI  
SANZIONATORIE TIPICHE
- DATORE E DIRIGENTE : ART. 55  
COMMA 4 : 13 IPOTESI  
SANZIONATORIE TIPICHE

# PREPOSTO, MEDICO COMPETENTE, LAVORATORE (GENERALE)

---

- PREPOSTO 3 IPOTESI  
SANZIONATORIE TIPICHE ART. 56,  
D.LGS. 81/08
- MEDICO COMPETENTE 5 IPOTESI  
SANZIONATORIE TIPICHE ART. 58  
D.LGS. 81/08
- LAVORATORE 2 IPOTESI  
SANZIONATORIE TIPICHE ART. 59  
D.LGS. 81/08

# PROGETTISTI                      FABBRICANTI FORNITORI INSTALLATORI (GEN.)

---

- UNA IPOTESI TIPICA PER  
CATEGORIA DI SOGGETTI ART. 57  
D.LGS. 81/08

# NOVITA' (RELATIVA)...

---

- COMPONENTI IMPRESA FAMILIARE, LAVORATORI AUTONOMI, PICCOLI IMPRENDITORI, SOCI DI SOCIETA' SEMPLICE OPERANTI NEL SETTORE AGRICOLO
- SANZIONABILI CON SANZIONE AMMINISTRATIVA
- VIOLAZIONE ART. 21 D. LGS. 81/08
- OBBLIGO DI :  
UTILIZZARE ATTREZZATURE CONFORMI ALLE  
DISPOSIZIONI DEL D.LGS. 81/08;  
MUNIRSI DI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE ;  
MUNIRSI DI TESSERA DI RICONOSCIMENTO.

# GRANDI LINEE : ALTRI TEMI – COESISTENZA DI NORME ...

---

- COESISTENZA DI NORME SANZIONATORIE DI CARATTERE GENERALE E NORME SANZIONATORIE NELLE PARTI CHE DISCIPLINANO SINGOLE PARTI
- SE IDENTITA' DI FATTISPECIE  
PREVALENZA DELLA NORMA SPECIALE  
(ART. 298 D.LGS. 81/08)
- IN DIFETTO CONCORSO DI VIOLAZIONI

# PARTE GENERALE E PARTE SPECIALE

---

- PARTE GENERALE
  - DATORI DI LAVORO 6 IPOTESI
  - DATORI E DIRIGENTI 13 IPOTESI
  - PREPOSTO 3 IPOTESI
  - PROG. FABBRICANTI, FONITORI INSTALLATORI 1 IPOTESI
  - MEDICO COMPETENTE 5 IPOTESI
  - LAVORATORI 2 IPOTESI
  
- PARTE SPECIALE
  - DATORI DI LAVORO E DIRIGENTI 33 IPOTESI
  - PREPOSTI 9IPOTESI
  - LAVORATORI 4IPOTESI
  - MEDICO 3 IPOTESI
  - COORDINATORE 3 IPOTESI
  - POSSIBILI SANZIONI ANCHE PER I COMMITTENTI (ARTT. 157 D.LGS.81/08)

# GRANDI LINEE : L'ELEMENTO SOGGETTIVO ...

---

- LE VIOLAZIONI (PENALI ED AMMINISTRATIVE ) SONO SANZIONABILI A TITOLO DI COLPA ...
- QUINDI NON NECESSITA' DI VOLONTA' E PREVISIONE
- SUFFICIENTE MANCATA OSSERVANZA PER DEI DOVERI DI DILIGENZA, PRUDENZA, PERIZIA O SUFFICIENTE LA INOSSERVANZA DI NORME
- RAPPORTO CON ART. 6 D.LGS. 231/01: ELUSIONE FRAUDOLENTA DEL MODELLO

# L'ESERCIZIO DI FATTO DI FUNZIONI ART. 299 D.LGS.81/08

---

- RECEPIMENTO LEGISLATIVO DI POSIZIONI GIURISPRUDENZIALI
- ESTENSIONE DELLA POSIZIONE DI GARANZIA A CHI PUR SPROVVISTO DI REGOLARE INVESTITURA ESERCITI IN CONCRETO I POTERI GIURIDICI
- LE NORME SI APPLICANO ANCHE A CHI RIVESTA IN VIA DI FATTO LA FIGURA DI DATORE DI LAVORO , DIRIGENTE, PREPOSTO ;
- CONSEGUENZA: APPLICAZIONE STESSE SANZIONI.



# LE GRANDI LINEE: LE NORME PREMIALI

---

- POSSIBILITA' DI APPLICAZIONE D.LGS. 758/94
- ART. 302 PAGAMENTO DI AMMENDA A CHIUSURA INVECE DELL'ARRESTO SE ELIMINATE PRIMA DELLA CHIUSURA DEL DIBATTIMENTO RISULTINO ELIMINATE LE IRREGOLARITA' E CONSEGUENZE DANNOSE
- APPLICAZIONE CIRCOSTANZA ATTENUANTE SE PRIMA DELLA APERTURA DEL DIBATTIMENTO SE RIMOZIONE DELLE IRREGOLARITA' E CONSEGUENZE DANNOSE
- NON APPLICAZIONE DELLE NORME PREMIALI SE IPOTESI ARTT. 589 E 590 C.P.

# RUOLO DEL SINDACATO (ART. 61 2° COMMA D.LGS.81/08)

---

- AI SINDACATI E ALLE ASSOCIAZIONI FAMILIARI VITTIME INFORTUNI SUL LAVORO E' RICONOSCIUTA LA POSSIBILITA' DI ESERCITARE I DIRITTI E LE FACOLTA' DELLA PERSONA OFFESA (ART. 91 E 92 C.P.P.)

TESTO UNICO SICUREZZA SUL LAVORO

(D. LGS. N. 81/08)

entrato in vigore il 15/05/2008

"Lineamenti innovativi nel sistema delle deleghe"

disciplina delle responsabilità dei vari  
soggetti obbligati a garantire la sicurezza  
nel luogo di lavoro



“Datore di lavoro”:

il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa



definizione che conferma il riconoscimento legislativo del principio di effettività e del relativo binomio poteri – responsabilità



occorre individuare il soggetto dotato di autonomia (concreta ed effettiva) decisionale e finanziaria nell’impiego di tutti i fattori produttivi, utilizzando come chiave di lettura il tipo e l’organizzazione dell’impresa

“Dirigente”:

persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, attuа le direttive del datore di lavoro 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

(es.: capo squadra – capo cantiere – capo officina)

obbligato primario il datore di lavoro,  
quale detentore del potere  
economico, decisionale ed organizzativo



nelle società di capitali (e cooperative):

in mancanza di una normativa interna aziendale, che attribuisca a soggetto diverso la responsabilità e il potere di organizzare l'attività d'impresa, conferendogli idonei poteri decisionali e di spesa

- tutti i membri del C. di A.
- Presidente/legale rappresentante

il soggetto identificabile come datore di lavoro è gravato di una responsabilità originaria e non derivata e potrà e dovrà assumere tutti gli obblighi riferiti dalla legge a tale figura

il direttore di stabilimento o di unità produttiva  
["stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale" (art. 2, lettera t)]

dirigente (che dirige)

preposto (che sovrintende)

(qualifiche non definite nel D.Lgs. n. 626/1994)

•

investiti di responsabilità proprie (anche concorrenti), per il fatto stesso di avere accettato di svolgere mansioni che si riflettono sull'organizzazione del lavoro altrui

•

la loro responsabilità non esclude, ma si aggiunge a quella del datore di lavoro

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

(art. 18 T.U.)

(diversamente dal combinato disposto dell'art. 1, comma 4-bis e dell'art. 4 D.Lgs. n. 626/1994)

Obblighi del preposto

(art. 19 T.U.)

## altri soggetti obbligati:

- **i lavoratori:** persone che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro (soci lavoratori)
- **i progettisti** (dei luoghi e dei posti di lavoro, degli impianti)
- **i fabbricanti e i fornitori** (di attrezzature di lavoro, d.p.i., impianti)
- **gli installatori**
- **il medico competente**

### - R.S.P.P.



la nomina non esclude la responsabilità del datore di lavoro = R.S.P.P. consulente dell'imprenditore = difettando di poteri decisionali, non risponde del suo operato, ma solo del negligente svolgimento dei compiti di consulenza affidatigli



possibile conferire ad esso anche poteri decisionali e di spesa, ma non opportuno



x principio già consolidatosi in giurisprudenza  
il datore di lavoro può sgravarsi di responsabilità  
mediante espressa delega di funzioni



fatta eccezione per gli obblighi indicati dall'

art. 17 T.U.

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.

(come già precedentemente l'art. 1, comma 4-ter  
D.Lgs. n. 626/1994)

NOVITA'



disciplina legislativa della delega di funzioni  
in materia di sicurezza sul lavoro

## ART. 16 T.U.

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro ..... è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:
  - a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
  - b) che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
  - c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
  - d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
  - e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

2. Alla delega ..... deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo, di cui all'articolo 30, comma 4 (modelli organizzativi previsti dal D.lgs n. 231/2001).



condizioni di validità della delega

in gran parte già elaborati dalla precedente  
giurisprudenza

la norma conferma un principio



il delegato non può essere un comodo espediente

per scaricare su un terzo privo di effettivi poteri  
le responsabilità derivanti da decisioni  
prese dai vertici societari



delega efficace

in quanto investa di

adequati ed effettivi poteri decisionali e di spesa

un soggetto dotato

di idonea competenza e capacità

se la delega è conferita ad un dirigente,  
questi sommerà su di sé le responsabilità proprie  
della figura dirigenziale con quelle facenti capo alla  
figura del datore di lavoro trasferitegli  
in forza della delega

- delegati = persone poste in posizione apicale nella scala gerarchica • dirigenti, la cui nozione prescinde da quella civilistica ex art. 2095 C.C.
- livello retributivo indicativo dell'adeguatezza della professionalità del delegato • occorre che la retribuzione del delegato sia congrua rispetto alle mansioni affidate
- requisiti professionali = trasferimento di responsabilità giustificato da una maggiore competenza del delegato rispetto al delegante  
? = secondo alcuni, non si tratta di una capacità tecnica intesa in senso specialistico, secondo altri, possibile riferimento all'art. 32 T.U. sui requisiti del R.S.P.P.

- delegato soggetto esterno all'azienda ? • di ostacolo: mancanza di poteri gerarchici nei confronti dei dipendenti – insufficiente tempo dedicato all'incarico
- non previsto alcun limite rispetto alle dimensioni dell'impresa (le “grandi dimensioni” costituivano un requisito sostanziale di validità per la precedente giurisprudenza) = anche le imprese di medio – piccole dimensioni possono ricorrere allo strumento della delega di funzioni
- autonomia decisionale e finanziaria = per il trasferimento degli obblighi e delle responsabilità in materia di sicurezza occorre il conferimento di poteri che consentano al delegato di comportarsi come il datore di lavoro (anche deleghe parziali)

- assegnazione budget = un budget inadeguato rende inefficace la delega, con conseguente obbligo del delegante di intervento – ingerenza ed assunzione di responsabilità
- forma scritta e data certa = necessità di un atto formale, pregresso già per la prevalente giurisprudenza (verbale delibera C. di A. – procura speciale – accettazione – deposito c/o CCIAA)
- contenuto della delega = indicazione soggetti, presupposti, contenuti • non necessaria elencazione dettagliata, ma essenziale una previsione che comprenda il tipo di intervento

interpretazione ultimo comma art. 16

•

ricerca di un equilibrio difficile tra  
l'esigenza di porre controlli e  
quella di non sconfinare in indebite ingerenze  
nella competenza del delegato

•

opportuno regolamentare l'attività di controllo  
con l'atto con cui viene conferita la delega

•

Dubbio:

se con la norma si sia voluta restringere la  
possibilità di delega dei poteri solo alle imprese  
che abbiano adottato un modello organizzativo

•

importante comunque creare  
stretto collegamento tra responsabilità attribuite  
a ciascun dipendente per l'adempimento degli  
obblighi di sicurezza e il sistema di procedure  
definite da un modello organizzativo  
per prevenire la commissione di reati



possibile distinzione tra datore di lavoro in senso  
civilistico e datore di lavoro ai fini della sicurezza

•

“..... la facoltà dell’imprenditore o del datore di  
lavoro in senso civilistico di individuare la persona  
fisica che assume la qualità di datore di lavoro ai  
sensi del D.lgs n. 626/1994”  
(Cass. Pen. N. 4981/2004)

•

l’amministratore delegato,  
cui il C. di A. abbia conferito il potere e  
la responsabilità di organizzare l’attività aziendale,  
conferendogli idonei poteri di spesa

•

il direttore generale  
preposto all’intera azienda  
con poteri di spesa

•

differenza tra:

- nomina di un datore di lavoro a fini prevenzionali
- delega ad un soggetto non investito del ruolo di datore di lavoro ("delega parziale")



risultato diverso e molto più significativo, sotto il profilo del trasferimento di responsabilità,  
nel primo caso



persistente responsabilità del datore di lavoro  
per la non corretta elaborazione del documento di valutazione del rischio,  
nel secondo caso

altra differenza:

genere di controllo che il delegante deve esercitare  
sul datore di lavoro o  
sul delegato non datore di lavoro

•

- controllo (attenuato) ai sensi dell'art. 2392 C.C., sulla complessiva gestione aziendale della sicurezza, nel primo caso
- controllo più penetrante sull'adozione delle singole misure di sicurezza o sul mancato intervento in un singolo settore produttivo

quale forma di controllo  
su persona estranea al C. di A.  
nominata datore di lavoro ?

•

ex art. 2392 C.C. o ex art. 16 T.U. ?

possibilità di  
sub delega ?

- - solo dei poteri acquisiti originariamente
    - non di quelli delegati

la sub delega non permette al delegante:

- di esercitare il potere di controllo sui requisiti di idoneità del sub delegato
- di verificare la rispondenza dell'attività da questi svolta ai contenuti della delega

## CONCLUSIONI

- NECESSITA' DI INDIVIDUARE LE FIGURE CHE IN AZIENDA DEVONO FARSI CARICO DELLA RESPONSABILITA' DI ORGANIZZARE L'ATTIVITA' D'IMPRESA NEL RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA

- SENZA DISPOSIZIONI INTERNE, LA RESPONSABILITA' PER OMISSIONI IN MATERIA PREVENZIONALE GRAVA SU TUTTI I MEMBRI DEL C. di A. O SUL LEGALE RAPPRESENTANTE, FERMA, LA FACOLTA' DEL C. di A. DI ATTRIBUIRE, EX ART. 2381 C.C., AD UNO O PIU' DEI SUOI MEMBRI IL POTERE DI SVOLGERE LE FUNZIONI PROPRIE DELL'INTERO ORGANO COLLEGIALE, CON PASSAGGIO DELLE RELATIVE RESPONSABILITA' ED ASSUNZIONE DEL RUOLO DI DATORE DI LAVORO SE CONFERITI I NECESSARI POTERI DECISIONALI E DI SPESA PER LA GESTIONE DELL'IMPRESA NEL SUO COMPLESSO

- IL SOGGETTO CHE RIVESTE LA QUALIFICA DI DATORE DI LAVORO PUO' VALIDAMENTE DELEGARE LE PROPRIE FUNZIONI AD UN SOGGETTO DIVERSO
  
- LA DELEGA COMPORTA LA TRASLAZIONE DELLE RESPONSABILITA' PER LA VIOLAZIONE DELLA NORMATIVA IN MATERIA INFORTUNISTICA SE RISULTA RISPETTOSA DELLE CONDIZIONI INDICATE DALL'ART. 16 T.U.

- IN CASO DI ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. N. 231/2001, NECESSARIO ASSICURARE ASSOLUTA ARMONIA TRA LE PROCEDURE E LE REGOLE FISSATE NEL MODELLO E IL SISTEMA DI ATTRIBUZIONI, COMPETENZE E RESPONSABILITA' DEFINITO DALLE DELIBERE DEL C. di A. E DALLE DELEGHE DI FUNZIONI





**La realizzazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza: i vantaggi alla luce del TU, della Legge 123 e del D.Lgs. 231/01**

***Dott. Davide Gulmanelli***

RAVENNA, 19 GIUGNO 2008

## Norme di riferimento

FEDERCOOP RAVENNA, 19 GIUGNO 2008

**D.Lgs 626/1994**

**L. 123/2007**

**Modifiche urgenti alle disposizioni cogenti**

**Delega al Governo per il riordino delle disposizioni**

**D.Lgs 81/2008**

- **Abroga diverse disposizioni specifiche**  
D.lgs 494/96 – DPR 547/55 – D.lgs 626/94
- **Riunisce le disposizioni in modo articolato**



## L. 123/2007

---

Tra i 12 articoli di cui si compone la legge meritano attenzione i seguenti:

- Art. 1** - Delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro
- Art. 3** - Modifiche al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626
- Art. 5** - Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori
- Art. 6** - Tessera di riconoscimento per il personale delle imprese appaltatrici e subappaltatrici
- Art. 8** - Modifiche all'articolo 86 del codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163
- Art. 9** - Modifica del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231



## L. 123/2007 – art. 9

---

Questo articolo modifica il D.lgs 231/2001 introducendo le sanzioni per violazioni delle normative in tema di salute e sicurezza sulla lavoro:

**Art. 25-septies - Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**

1. In relazione ai delitti di cui agli **articoli 589 e 590**, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle **norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro**, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote.
2. Nel caso di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

## L. 123/2007 – art. 9

I criteri di imputazione del reato **secondo il D.lgs 231/2001** avvengono

- **criterio oggettivo** nella commissione del fatto il soggetto ha agito fin dall'inizio a vantaggio dell'ente/organizzazione per cui opera
  - **questo aspetto è difficilmente applicabile ai reati previsti dall'art.9 L. 123/2007** in quanto difficilmente si commette un omicidio o si causano lesioni gravi per un vantaggio
  - a meno che non si consideri l'inadempienza di prassi di sicurezza un vantaggio economico (es. DPI non acquistati = risparmio di soldi)
- **criterio soggettivo** qual'è la funzione del soggetto?
  - **apicale** = ente sicuramente colpevole
  - **sottoposto** = si deve indagare sul fatto che non siano stati messi in atto sistemi per evitare il reato. **Qui il fatto di avere un sistema di gestione è di indubbio aiuto a ridurre la pena.**

## D.Lgs 81/2008 – art.2 Definizioni

*dd)* «modello di organizzazione e di gestione»:

modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;



## Art. 30 – Modelli di gestione

---

1. Il modello di organizzazione e di gestione **idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa** delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere **adottato ed efficacemente attuato**, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:
  - a) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
  - b) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
  - c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
  - d) alle attività di sorveglianza sanitaria;



## Art. 30 – Modelli di gestione

---

- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza sul rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure (*di "sistema"?*) adottate.





## Art. 30 – Modelli di gestione

---

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.
3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

## Art. 30 – Modelli di gestione

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.



## Art. 30 – Modelli di gestione

---

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

# Sistemi di gestione

FEDERCOOP RAVENNA, 19 GIUGNO 2008



Presunzione di aver adottato il sistema che consente di gestire tutto ciò che è **prevedibile e quindi prevenibile**.

L'evento **eccezionale** è fuori controllo e quindi non rientra tra le condizioni gestionali rafforzando l'assioma per cui ciò che non è prevedibile non è prevenibile.



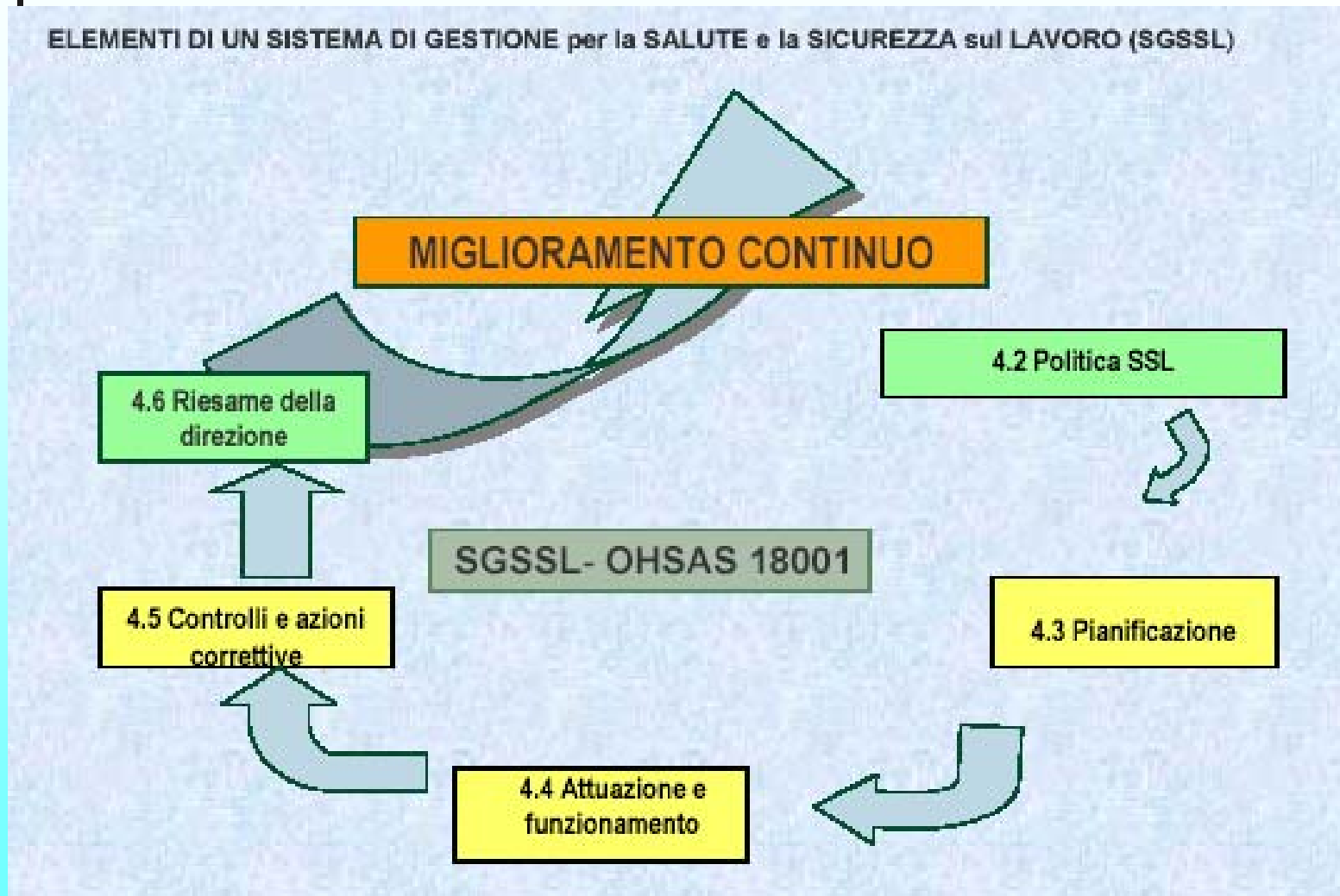
Vedremo le pronunce della magistratura a riguardo

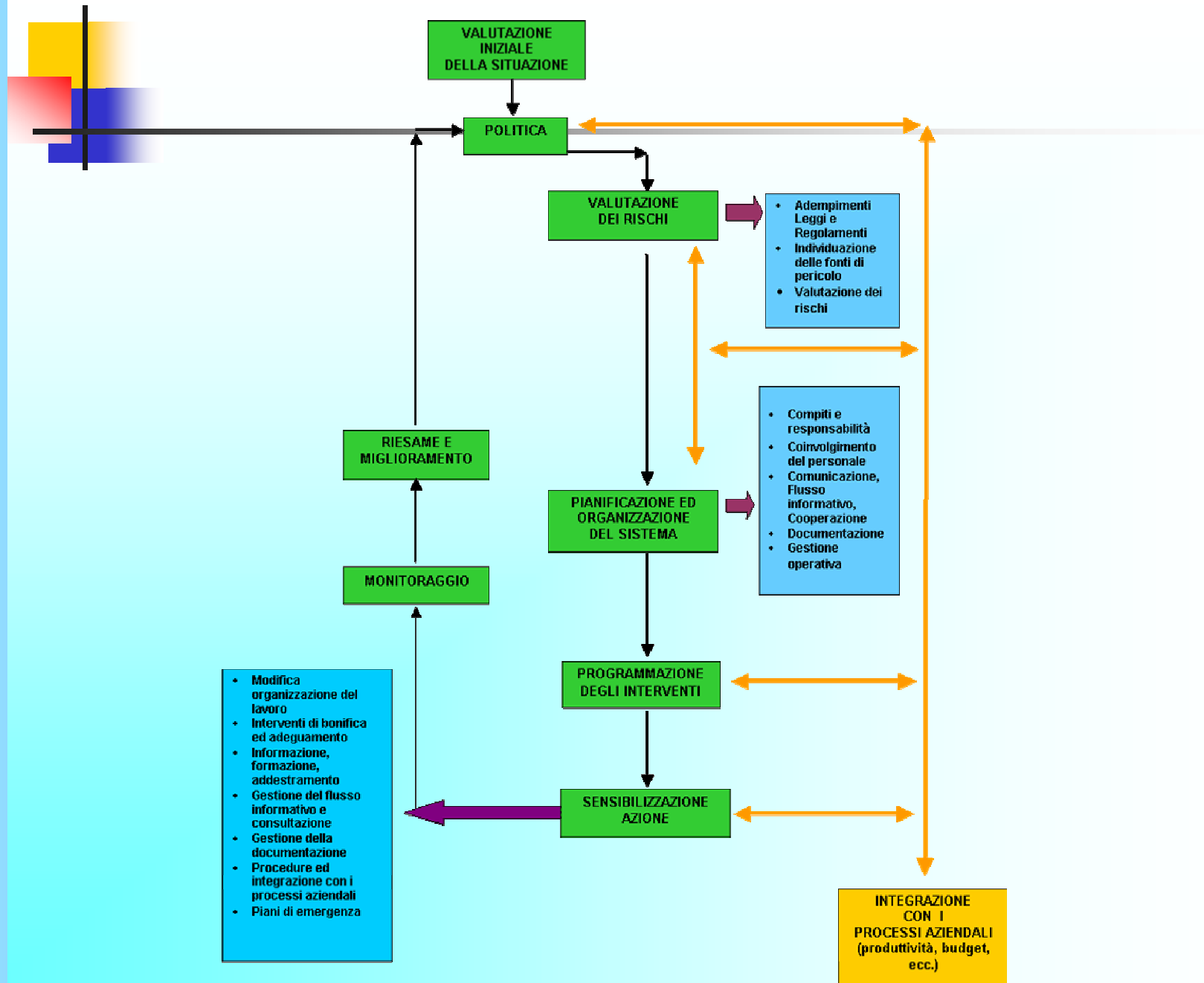
## Perché adottare un sistema di gestione?

- Per migliorare l'efficienza aziendale
- Per essere in grado di rispondere prontamente e puntualmente a tutte le norme
- Per evitare sanzioni o chiusure dell'azienda
- Per migliorare i rapporti con gli enti locali
- Per rispondere alle esigenze del mercato
- Per ridurre l'insoddisfazione dei clienti o dei lavoratori
- Per risparmiare tempo e denaro
- Per essere in grado di rispondere a situazioni anomale o di emergenza
- Per.....

# Strutturazione SGSSL secondo OHSAS

FEDERCOOP RAVENNA, 19 GIUGNO 2008





# Confronto OHSAS 18001 e Linee Guida UNI INAIL

FEDERCOOP RAVENNA, 19 GIUGNO 2008

<u>BS OHSAS 18001</u>	<u>Linee Guida UNI INAIL</u>
Introduzione	B Sequenza ciclica di un SGSL
1 – Scopo	A Finalità
2 – Pubblicazioni di riferimento	
3 – Termini e definizioni	
4 – Requisiti del sistema di gestione SSL	
4.1 Requisiti generali	E.1 Sistema di gestione
4.2 Politica di SSL	C La politica per la sicurezza e salute sul lavoro
4.3 - Pianificazione	D Pianificazione
4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione del rischio e determinazione dei controlli	D Pianificazione
4.3.2 Requisiti legali e di altro tipo	C La politica per la sicurezza e salute sul lavoro D Pianificazione
4.3.3 Obiettivi e programma(i)	D Pianificazione
4.4 - Attuazione e funzionamento	
4.4.1 Risorse, ruoli, responsabilità, deleghe e autorità	E.2 Definizione dei compiti e delle responsabilità
4.4.2 Competenza, addestramento e consapevolezza	E.4 Formazione, addestramento, consapevolezza



# Confronto OHSAS 18001 e Linee Guida UNI INAIL

FEDERCOOP RAVENNA, 19 GIUGNO 2008

4.4.3 Comunicazione, partecipazione e consultazione	E.5 Comunicazione, flusso informativo e cooperazione E.3 Coinvolgimento del personale
4.4.4 Documentazione	E.6 Documentazione
4.4.5 Controllo dei documenti	E.6 Documentazione
4.4.6 Controllo operativo	E.7 Integrazione della salute e sicurezza nei processi aziendali e gestione operativa
4.4.7 Preparazione e risposta all'emergenza	E.7 Integrazione della salute e sicurezza nei processi aziendali e gestione operativa
4.5 - Monitoraggio	F Rilevamento e analisi dei risultati e conseguente miglioramento del sistema
4.5.1 Controllo e misura della prestazione	F.1 Monitoraggio interno della sicurezza
4.5.2 Valutazione della conformità	F.1 Monitoraggio interno della sicurezza
4.5.3 Indagine di incidenti, non conformità, azioni correttive e preventive	F.3 Piano del monitoraggio
4.5.4 Controllo delle registrazioni	E.6 Documentazione
4.5.5 Audit interni	F.1 Monitoraggio interno della sicurezza F.2 Caratteristiche e responsabilità dei verificatori
4.6 Riesame della direzione	F.4 Riesame del sistema



## Confronto OHSAS 18001 e TESTO UNICO

FEDERCOOP RAVENNA, 19 GIUGNO 2008

OHSAS 18001		TESTO UNICO
1	Scopo e campo di applicazione	Art.3: Campo di applicazione
2	Riferimenti normativi	Art.1: Finalità
3	Termini e definizioni	Art.2: Definizioni

# Confronto OHSAS 18001 e TESTO UNICO

OHSAS 18001		TESTO UNICO
4.1	Requisiti generali	Art.15: Misure generali di tutela Art.18: Obblighi del DL e DIR Art. 30: Modelli di org. e gestione
4.2	Politica di salute e sicurezza (Comunicazione)	Art.36: Informazione Art.37: Formazione
4.3.1	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e determinazione dei controlli	Art.17: Obblighi DL non delegabili Art.28: Oggetto valutazione rischi Art.29: Modalità esecuzione VR
4.3.2	Prescrizioni legali e altre prescrizioni	Art.33: Compiti del SPP
4.3.3	Obiettivi e programmi	Art.33: Compiti dell'SPP Art.35: Riunione periodica

# Confronto OHSAS 18001 e TESTO UNICO

FEDERCOOP RAVENNA, 19 GIUGNO 2008

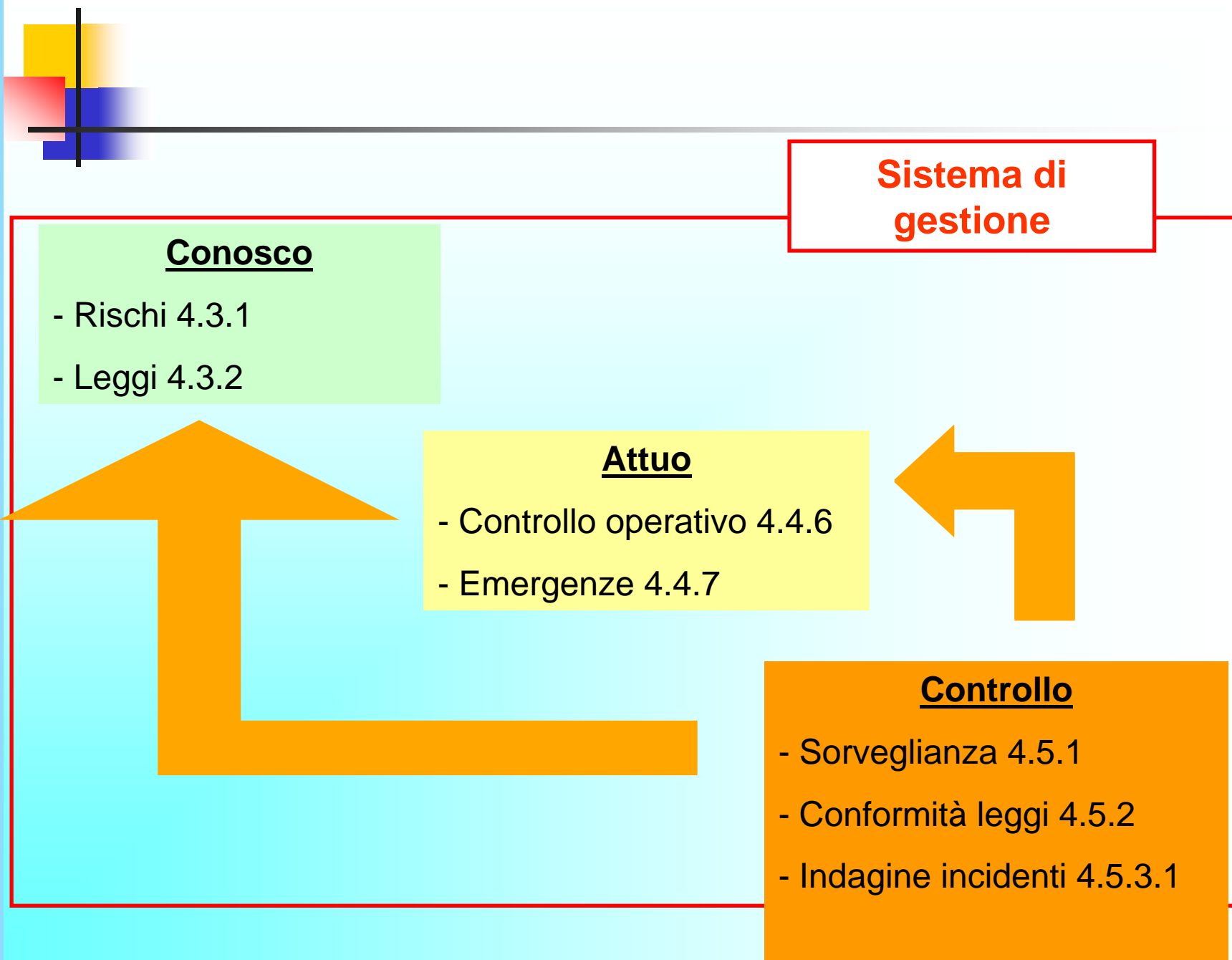
4.4.1	Risorse, ruoli, responsabilità, deleghe e autorità	Art.2: Definizioni Art.15: Delga di funzione Artt.31-34: SPP
4.4.2	Competenza, addestramento e consapevolezza	Art.32: Requisiti SPP e RSPP Art.33: Compiti SPP Artt.36-37: Form. e Inform.
4.4.3	Comunicazione, partecipazione e consultazione	Artt.36-37: Form. e Inform. Artt.47-52: Consul. e Parteci. RLS
4.4.4	Documentazione	Art.53: Tenuta documenti
4.4.5	Controllo dei documenti	Art.29: Modalità val. rischi
4.4.6	Controllo operativo	Art.33: Compiti SPP
4.4.7	Preparazione e risposta alle emergenze	Artt.43-46: Gestione emergenze



## Confronto OHSAS 18001 e TESTO UNICO

FEDERCOOP RAVENNA, 19 GIUGNO 2008

4.5.1	Misura e monitoraggio della prestazione	Art.35: Riunione periodica Art.53: Tenuta documenti
4.5.2	Valutazione della conformità	Art.35: Riunione periodica
4.5.3	Indagine incidenti, non conformità, azioni correttive e preventive	Art.18: Obblighi DL e DIR Art.35: Riunione periodica
4.5.4	Controllo delle registrazioni	????
4.5.5	Audit interno	Art.25: Obblighi Medico Competente
4.4.6	Riesame della direzione	Art.35: Riunione periodica



# Confronto OHSAS 18001 e TESTO UNICO

L'analisi dei rischi è un'attività fondamentale richiesta dalla **legge - Testo Unico**

- artt. 17 - 28, dove, tra i compiti del datore di lavoro non delegabili, rientra la valutazione dei rischi basata su
  - gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari,
  - scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati,
  - nonchè nella sistemazione dei luoghi di lavoro,
  - indicazione delle misure di prevenzione e protezione e DPI

e dalla **BS OHSAS 18001**

- 4.3.1 in cui si chiede che la valutazione sia fatta
  - facendo riferimento allo **scopo identificato e definito** dall'organizzazione
  - facendo riferimento alle situazioni prevedibili correlate ad **attività ordinarie e non, nuovi sviluppi, o modifiche**, delle attività o relativi ai processi
  - considerando il **fattore umano**

Tale valutazione deve essere mantenuta aggiornata in modo da riflettere i cambiamenti intervenuti in azienda a seguito della **gestione dei rischi** o a seguito di **modifiche di legge**.

## Passi per la definizione di un SGSSL

- ◆ Stabilire una **politica della salute e sicurezza sul lavoro**, che definisca gli impegni generali per la prevenzione dei rischi ed il miglioramento progressivo della salute e sicurezza;
- ◆ identificare le prescrizioni delle leggi e dei regolamenti applicabili;
- ◆ identificare tutti i pericoli e valutare i relativi rischi per tutti i lavoratori, compresi i casi particolari (nuovi assunti, lavoratori interinali, lavoratori stranieri ecc.), associati con i processi, le attività operative ed organizzative (comprese le interazioni fra gli addetti), le sostanze e i preparati pericolosi, ecc.;
- ◆ identificare gli altri soggetti potenzialmente esposti (quali, ad esempio i lavoratori autonomi, dipendenti di soggetti terzi ed i visitatori occasionali);
- ◆ fissare specifici obiettivi appropriati, raggiungibili e congruenti con gli impegni generali definiti nella politica;



## Passi per la definizione di un SGSSL

- ◆ elaborare programmi per il raggiungimento di tali obiettivi, definendo priorità, tempi e responsabilità ed assegnando le necessarie risorse;
- ◆ stabilire le modalità più appropriate, in termini di procedure e prassi, per gestire i programmi;
- ◆ sensibilizzare la struttura aziendale al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- ◆ attuare adeguate attività di monitoraggio, verifica ed ispezione, per assicurarsi che il sistema funzioni;
- ◆ avviare le opportune azioni correttive e preventive in funzione degli esiti del monitoraggio;
- ◆ effettuare un periodico riesame per valutare l'efficacia e l'efficienza del sistema nel raggiungere gli obiettivi fissati dalla politica della salute e sicurezza nonché per valutarne l'adeguatezza rispetto sia alla specifica realtà aziendale che ai cambiamenti interni/esterni, modificando, se necessario, politica ed obiettivi della salute e sicurezza, tenendo conto dell'impegno al miglioramento continuo.



**Sede operativa e amministrativa:** Via Circonvallazione Piazza Armi, 130 Ravenna (RA)  
**Tel:** 0544-1882201, **Fax:** 0544-1882202, **www.servin-c.it**, **e-mail:** segreteria@servin-c.it

## TESTO UNICO DELLA SICUREZZA

D. Lgs. 81/08 del 09/04/2008: PRINCIPALI NOVITA'

*Dott. Massimo Stanghellini*

RAVENNA, GIUGNO 2008

PREMESSA

**TUTTO COME PRIMA**

*eppure*

**TUTTO CAMBIA**

## PREMESSA

**85 % Infortuni Mortali in Appalti e Cantieri**

**Aziende > 50 addetti**

*33 % degli occupati*

*3,5 % eventi Mortali*

**Aziende < 50 addetti**

*44 % degli occupati*

*82,0 % eventi Mortali*

## PREMESSA

**IN AZIENDA SI MUORE  
PER CATTIVA  
ORGANIZZAZIONE E  
NEGLIGENZA**

**E NON**

**SOLO PER CARENZE  
OGGETTIVE**

## PREMESSA

**PROBLEMA:**

*Come aumentare la Sicurezza negli Ambienti di Lavoro*

**DOVE:**

- *Cantieri*
- *Porti*
- *Appalti*

**COME:**

- *Cultura e comportamenti delle Persone*
- *Attribuzione delle Responsabilità*
- *Gestione Continua della Sicurezza*

## PREMESSA

### **SENSIBILIZZAZIONE:**

- *Molteplici interventi da parte del Presidente della Repubblica*
- *Televisioni e giornali*
- *Pubblicità all'evento mortale*

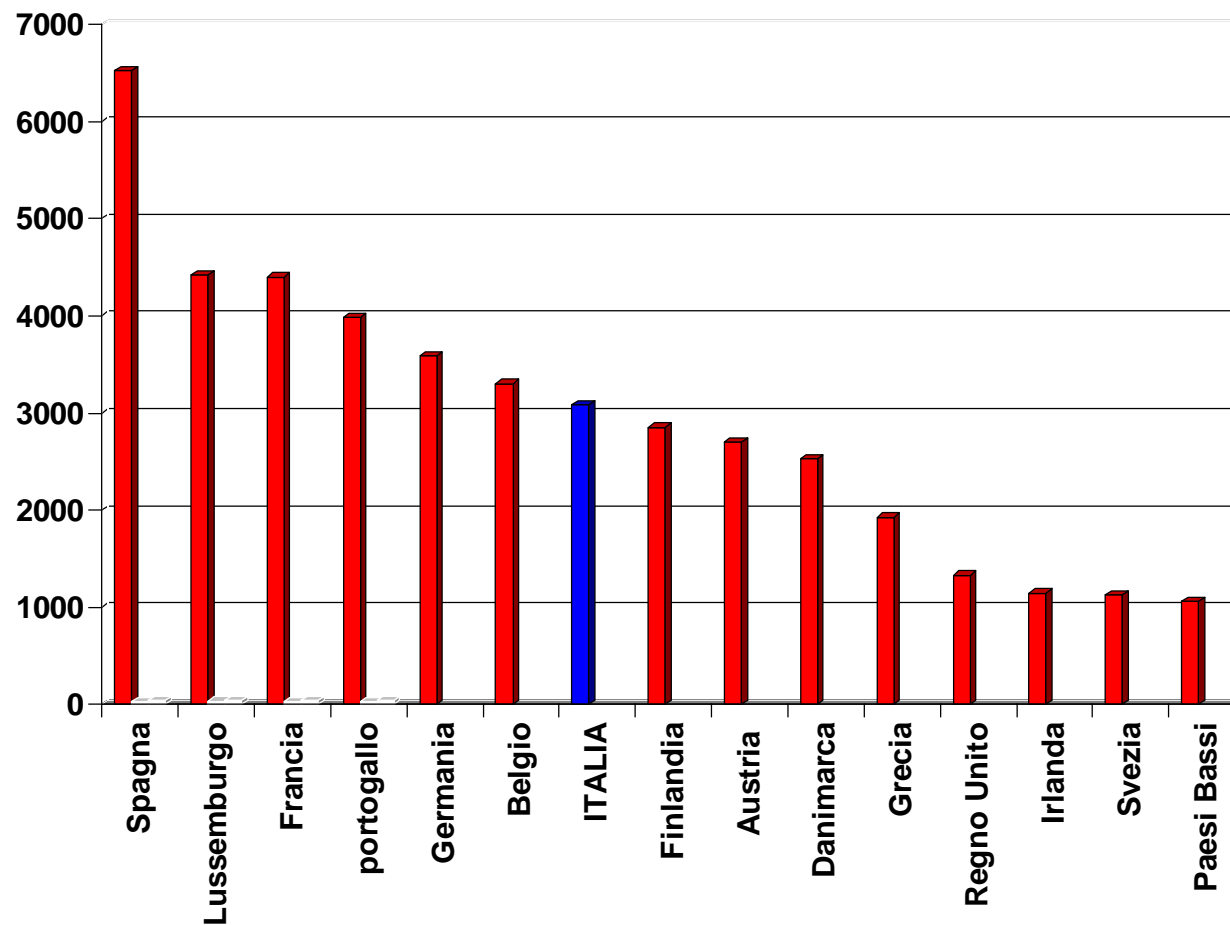
### **IMPATTO INIZIALE:**

- *Ci si preoccupa dell'inasprimento delle sanzioni*
- *Si temono i cambiamenti*
- *Si pensa alle scadenze*

### **VERITA':**

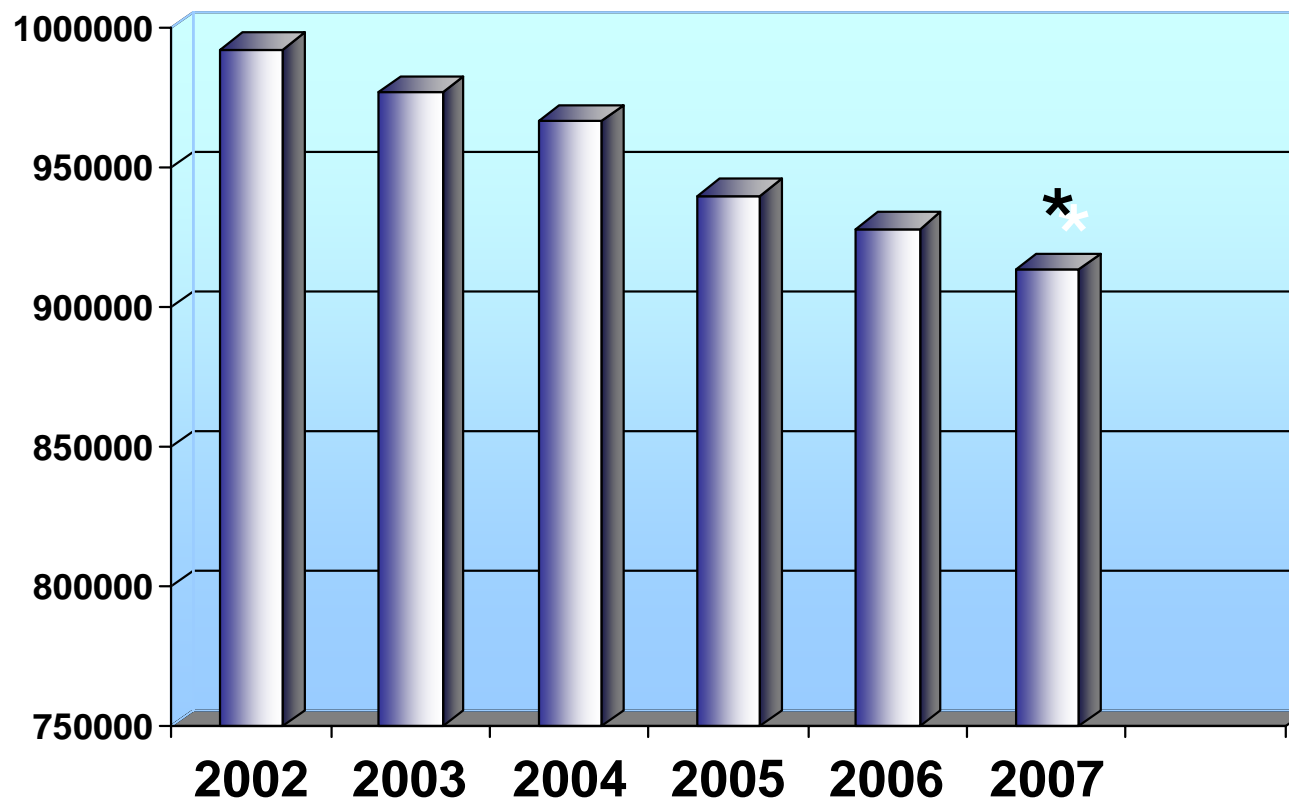
- *La Legge non modifica la realtà delle cose.*
- *E' una base di partenza per capire come comportarsi*
- *Modo di fare Impresa*

## Gli infortuni nei Paesi dell'Unione Europea per 100.000 addetti (anno 2004)



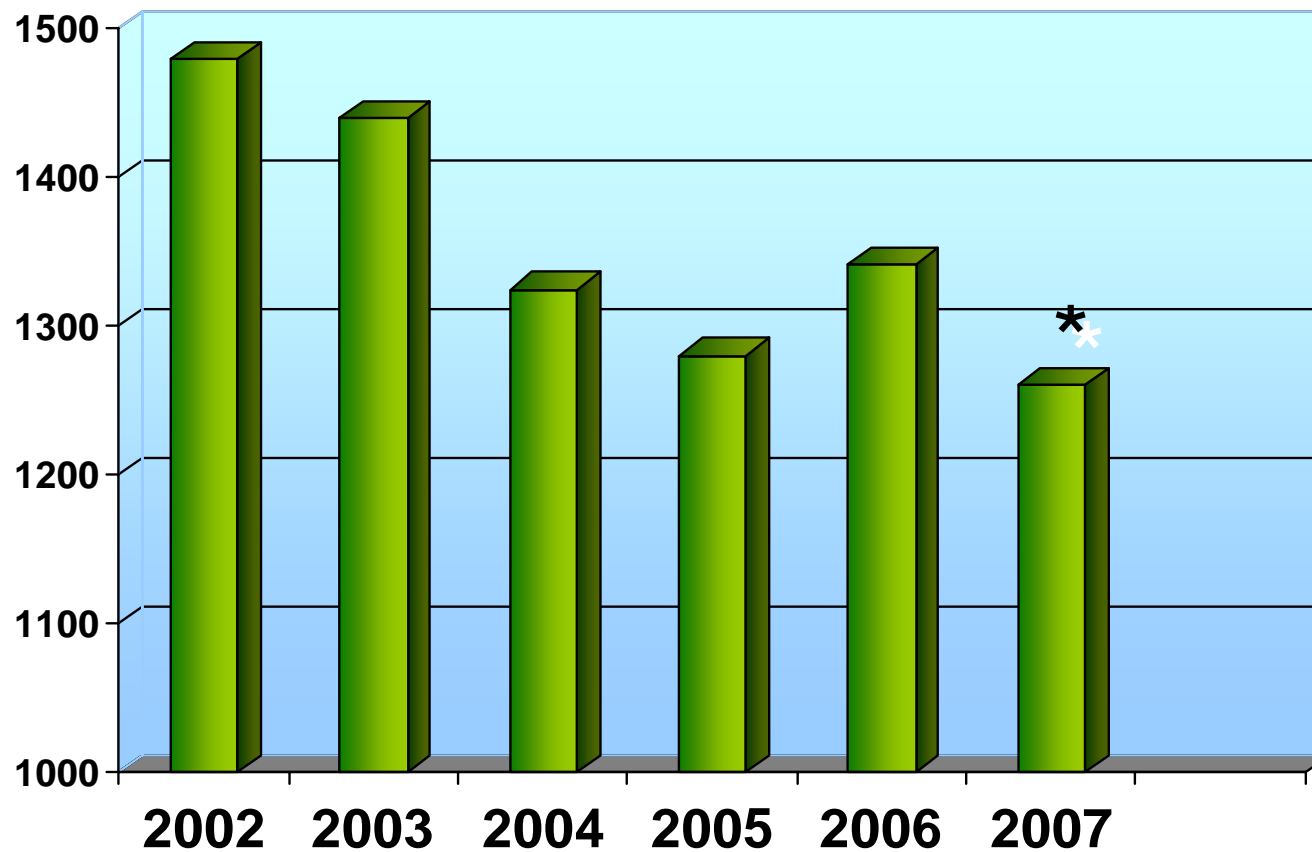


## TOTALE INFORTUNI DENUNCIATI IN ITALIA (Fonte INAIL)



\* Dato provvisorio non consolidato

## INFORTUNI MORTALI IN ITALIA (Fonte INAIL)



\* Dato provvisorio non consolidato

## PREMESSA

**Anni '50 e '70 :**  
**DPR 547/55, DPR 303/56,**  
**DPR 164/56**

### **PROTEZIONE TECNICA**

- Migliorare processi produttivi
- Macchine e attrezzature
- Utilizzo protezioni passive e attive

**Anni '90:**  
**D.Lgs.277/91,**  
**D.Lgs.626/96**

### **APPROCCIO ORGANIZZATIVO**

- Concetto di PREVENZIONE
- Crescita del Capitale umano
- Formazione ed informazione

**Anni 2008:**  
**D.Lgs.81/08**

### **APPROCCIO SISTEMICO**

- Concetto esteso di SALUTE
- Tutti i rischi
- Tutti i Lavoratori
- Interazione fra tutti i fattori

## PREMESSA

### Cosa cambia davvero:

Oggi applicare il D.Lgs. 81/2008 NON significa solo :

- tutelare la Salute e la Sicurezza dei Lavoratori
- salvaguardare Datore di Lavoro, Dirigenti e Preposti da responsabilità

**E' UN FATTORE FONDAMENTALE PER L'IMPRESA  
-DAL PRESIDENTE AL NEOASSUNTO –  
- NESSUNA FUNZIONE ESCLUSA -**

non sono solo slogan



## PREMESSA

---

La **SICUREZZA** non è “qualcosa” da fare **OLTRE** le altre cose di ogni giorno, ma un **MODO** di farle, **nella normale attività di tutta l’Azienda**

## ENTRATA IN VIGORE

- **15 Maggio 2008** entra in vigore il testo di legge ad esclusione della predisposizione del documento di valutazione dei rischi.
- **29 Luglio 2008** entrano in vigore le disposizioni di cui agli articoli 17, comma 1, lettera a), e 28, (Valutazione dei Rischi, relativo ed aggiornamento, POS) nonché le altre disposizioni in tema di valutazione dei rischi che ad esse rinviano, ivi comprese le relative disposizioni sanzionatorie, previste dal D. Lgs. 81/08, fino a tale data continuano a trovare applicazione le disposizioni precedenti.
- Le disposizioni di cui al titolo VIII, capo IV (Campi elettromagnetici) entrano in vigore alla data fissata dal primo comma dell'articolo 13, paragrafo 1, della direttiva 2004/40/CE.
- Le disposizioni di cui al capo V (Radiazioni ottiche) del medesimo titolo VIII entrano in vigore il **26 aprile 2010**.



# ENTRATA IN VIGORE

## PROROGHE

### Campi Elettromagnetici (proroga)

La Direttiva Europea 2004/40/CE in vigore dal 30/04/2004 è stata prorogata al **30-04-2012** (Direttiva 2008/46/CE, pubblicata il 26/04/08); pertanto le disposizioni previste al Titolo VIII, Capo IV del Testo Unico della Sicurezza (D.Lgs.81/2008, che riprende quanto previsto dal D. Lgs.257/2007) entreranno in vigore con la Direttiva Europea sopra citata.

La Direttiva 2008/46/CE posticipa di **quattro anni** l'obbligo delle prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative alla esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici) e, quindi, dei valori di azione e valori limite fondati sulle raccomandazioni della Commissione internazionale per la protezione delle radiazioni non ionizzanti (ICNIRP) e sugli obblighi di sorveglianza sanitaria (art 211 T.U. D. Lgs. 81/2008).

# ENTRATA IN VIGORE

## PROROGHE

### Campi Elettromagnetici (proroga)

Si sottolinea che la proroga è relativa ai valori limite e all'applicazione delle disposizioni di cui al titolo VIII, capo IV del Testo Unico, non precludendo la valutazione dei rischi relativi ai campi elettromagnetici da parte del Datore di Lavoro.

Si ricorda infatti che ogni Datore di Lavoro deve effettuare una valutazione di tutti i rischi ai quali un lavoratore può essere esposto durante la propria attività lavorativa; un eventuale documento DVR in cui manchi la valutazione del rischio relativo ai campi elettromagnetici potrebbe essere considerato inidoneo dagli organi di controllo competenti.

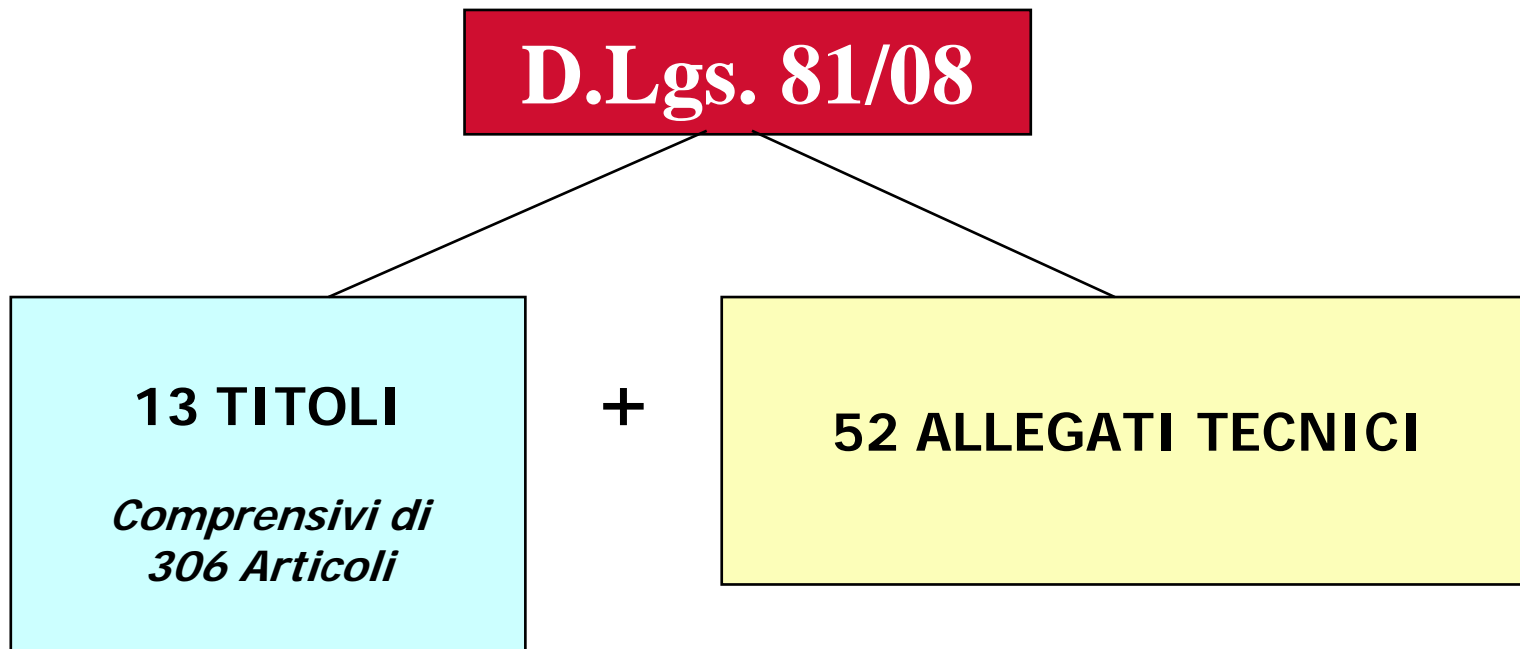
È previsto comunque dal comma 3 Art.181 D.Lgs. 81/08 che nel Documento di Valutazione Del Rischio possa essere inclusa una giustificazione del Datore di Lavoro in cui si motivi che la natura e l'entità dei rischi non rendano necessaria una valutazione più dettagliata.



## Le Leggi Abrogate dal D.Lgs.81/08

- Decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, **n. 547**;
- Decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, **n. 164**;
- Decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, **n. 303**, fatta eccezione per l'articolo 64;
- Decreto Legislativo 15 agosto 1991, **n. 277**;
- Decreto Legislativo 19 settembre 1994, **n. 626**;
- Decreto Legislativo 14 agosto 1996, **n. 493**,
- Decreto Legislativo 14 agosto 1996, **n. 494**;
- Decreto Legislativo 19 agosto 2005, **n. 187**;
- L'articolo 36-bis, commi 1 e 2 del decreto-legge 4 luglio 2006, **n. 223**, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, **n. 248**;
- Gli articoli: 2, 3, 5, 6 e 7 della legge 3 agosto 2007, **n. 123**;
- Ogni altra disposizione legislativa e regolamentare nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo incompatibili con lo stesso.

## I TITOLI DEL D.LGS. 81/08



# I TITOLI DEL D.LGS. 81/08

**D.Lgs. 81/08**

**MIGLIORAMENTO  
SICUREZZA E  
SALUTE DEI  
LAVORATORI  
SUL LUOGO  
DI LAVORO**



*Continua .....*



# I TITOLI DEL D.LGS. 81/08

**D.Lgs. 81/08**

**MIGLIORAMENTO  
SICUREZZA E  
SALUTE DEI  
LAVORATORI  
SUL LUOGO  
DI LAVORO**

**TITOLO V**  
**SEGNALETICA DI SICUREZZA**  
CAPI I e II Art. 161 ÷ 166

**TITOLO VI**  
**MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI**  
CAPI I e II Art. 167 ÷ 171

**TITOLO VII**  
**ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALI**  
CAPI I, II e III Art. 172 ÷ 179

**TITOLO VIII**  
**AGENTI FISICI**  
CAPI I, II, III, IV, V e VI Art. 180 ÷ 220

*Segue .....*



# I TITOLI DEL D.LGS. 81/08

**D.Lgs. 81/08**

**MIGLIORAMENTO  
SICUREZZA E  
SALUTE DEI  
LAVORATORI  
SUL LUOGO  
DI LAVORO**

**TITOLO IX  
SOSTANZE PERICOLOSE**  
CAPI I, II, III e IV Art. 221 ÷ 265

**TITOLO X  
ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI**  
CAPI I, II, III e IV Art. 266 ÷ 286

**TITOLO XI  
PROTEZIONE DA ATMOSFERE ESPLOSIVE**  
CAPI I e II Art. 287 ÷ 297

**TITOLO XII  
DISPOSIZ. I MATERIA PENALE E DI  
PROCEDURA PENALE**  
Art. 298 ÷ 303

*Continua .....*



# I TITOLI DEL D.LGS. 81/08

## D.Lgs. 81/08

**MIGLIORAMENTO  
SICUREZZA E  
SALUTE DEI  
LAVORATORI  
SUL LUOGO  
DI LAVORO**

**TITOLO XIII  
NORME TRANSITORIE  
E DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 304 ÷ 306

## GLI ALLEGATI DEL D.LGS. 81/08

ALLEGATO N°	CONTENUTO
I	Gravi violazioni ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale
II	Casi in cui è consentito lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (articolo 10)
IIIA	Cartella sanitaria e di rischio
IIIB	Informazioni relative ai dati collettivi sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria
IV	Requisiti dei luoghi di lavoro
V	Requisiti di sicurezza delle attrezzature di lavoro costruite in assenza di disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, o messe a disposizione dei lavoratori antecedentemente alla data della loro emanazione

## GLI ALLEGATI DEL D.LGS. 81/08

ALLEGATO N°	CONTENUTO
VI	Disposizioni concernenti l'uso delle attrezzature di lavoro
VII	Verifiche di attrezzature
VIII	<i>Schede ed elenchi Dispositivi Protezione Individuali (DPI)</i>
IX	<i>Elenco organismi nazionali e internazionali Distanze di sicurezza da parti attive di linee elettriche e di impianti elettrici non protette o non sufficientemente protette</i>
X	Elenco dei lavori edili o di ingegneria civile di cui all'articolo 89 comma 1, lettera a)
XI	Elenco dei lavori comportanti rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori di cui all'articolo 100, comma 1



## GLI ALLEGATI DEL D.LGS. 81/08

ALLEGATO N°	CONTENUTO
XII	Contenuto della notifica preliminare di cui all'articolo 99
XIII	Prescrizioni di sicurezza e di salute per la logistica di cantiere
XIV	Contenuti minimi del corso di formazione per i coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori
XV	Contenuti minimi dei piani di sicurezza nei cantieri temporanei o mobili
XVI	Fascicolo con le caratteristiche dell'opera
XVII	Idoneità tecnico professionale

## GLI ALLEGATI DEL D.LGS. 81/08

ALLEGATO N°	CONTENUTO
XVIII	Viabilità nei cantieri, ponteggi e trasporto dei materiali
XIX	Verifiche di sicurezza dei ponteggi metallici fissi
XX	Costruzione e impiego di scale portatili e autorizzazione ai laboratori di certificazione (concernenti ad esempio: scale, puntelli, ponti su ruote a torre e ponteggi)
XXI	Accordo Stato, regioni e province autonome sui corsi di formazione per lavoratori addetti a lavori in quota
XXII	Contenuti minimi del Pi.M.U.S.
XXIII	Deroga ammessa per i ponti su ruote a torre

## GLI ALLEGATI DEL D.LGS. 81/08

ALLEGATO N°	CONTENUTO
XXIV	Prescrizioni generali per la segnaletica di sicurezza
XXV	Prescrizioni generali per i cartelli segnaletici
XXVI	Prescrizioni per la segnaletica dei contenitori e delle tubazioni
XXVII	Prescrizioni per la segnaletica destinata ad identificare e ad indicare l'ubicazione delle attrezzature antincendio
XXVIII	Prescrizioni per la segnalazione di ostacoli e di punti di pericolo e per la segnalazione delle vie di circolazione
XXIX	Prescrizioni per i segnali luminosi

## GLI ALLEGATI DEL D.LGS. 81/08

ALLEGATO N°	CONTENUTO
XXX	Prescrizioni per i segnali acustici
XXXI	Prescrizioni per la comunicazione verbale
XXXII	Prescrizioni per i segnali gestuali
XXXIII	<i>Elementi di riferimento per la movimentazione manuale del carico</i>
XXXIV	<i>Prescrizioni minime per le postazioni videoterminali</i>
XXXV	<i>Vibrazioni</i>

## GLI ALLEGATI DEL D.LGS. 81/08

ALLEGATO N°	CONTENUTO
XXXVI	Valori limite di esposizione e valori di azione per i campi elettromagnetici
XXXVII	Radiazioni ottiche
XXXVIII	Valori limite di esposizione professionale
XXXIX	Valori limite biologici obbligatori e procedure di sorveglianza sanitaria
XL	Divieti
XLI	Norme UNI di riferimento per atmosfere esplosive

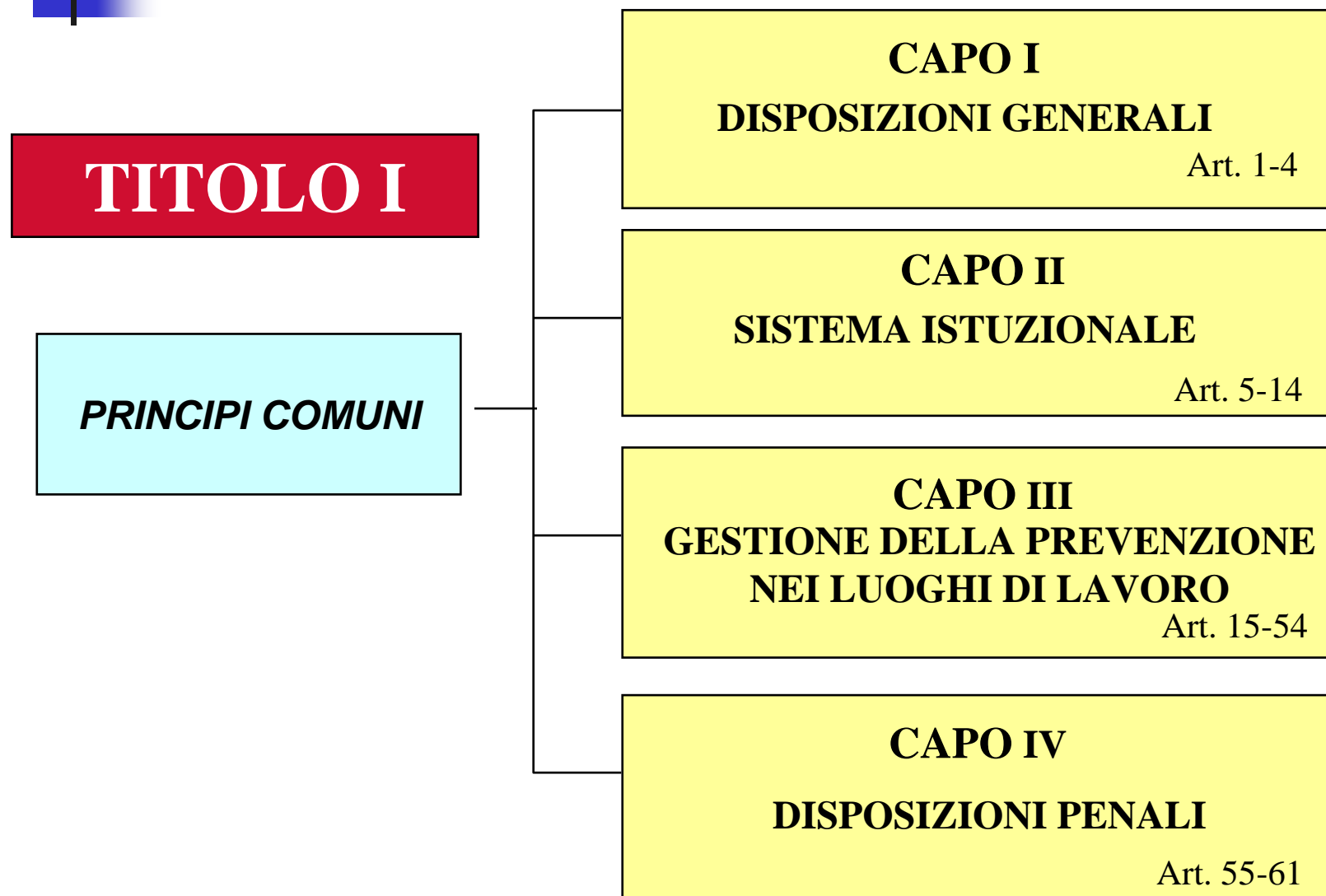
## GLI ALLEGATI DEL D.LGS. 81/08

ALLEGATO N°	CONTENUTO
XLII	Elenco di sostanze, preparati e processi
XLIII	Valori limite di esposizione professionale
XLIV	Elenco esemplificativo di attività lavorative che possono comportare la presenza di agenti biologici
XLV	Segnale di rischio biologico
XLVI	Elenco degli agenti biologici classificati
XLVII	Specifiche sulle misure di contenimento e sui livelli di contenimento

## GLI ALLEGATI DEL D.LGS. 81/08

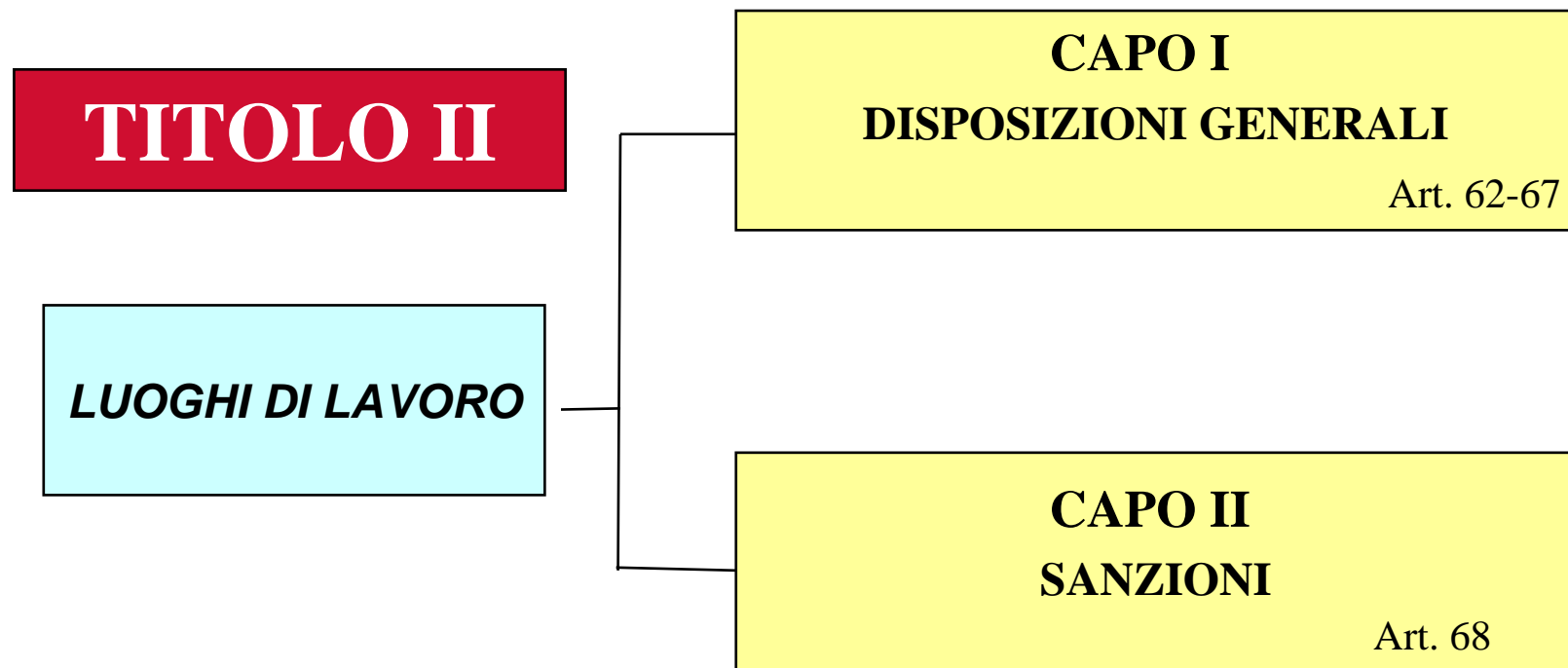
ALLEGATO N°	CONTENUTO
XLVIII	Specifiche per processi industriali
XLIX	Ripartizione delle aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive
L	(articolo 262, articolo 263, comma 2, lettera d), articolo 264, commi 1 e 2) Prescrizioni minime per il miglioramento della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori che possono essere esposti al rischio di atmosfere esplosive e criteri per la scelta degli apparecchi e dei sistemi di protezione. Criteri per la scelta degli apparecchi e dei sistemi di protezione.
LI	(articolo 262, comma 3) Segnali di avvertimento per indicare le aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive

## I TITOLI – D.LGS. 81/08





## I TITOLI – D.LGS. 81/08



## I TITOLI – D.LGS. 81/08

### TITOLO III

**USO DELLE  
ATTREZZATURE DI  
LAVORO E DEI  
DISPOSITIVI DI  
PROTEZIONE  
INDIVIDUALE**

**CAPO I  
USO DELLE ATTREZZATURE DI  
LAVORO**

Art. 69-73

**CAPO II  
USO DEI DISPOSITIVI DI  
PROTEZIONE INDIVIDUALE**

Art. 74-79

**CAPO III  
IMPIANTI E APPARECCHIATURE  
ELETTRICHE**

Art. 80-87

## I TITOLI – D.LGS. 81/08

### **TITOLO IV**

#### **CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI**

#### **CAPO I**

**MISURE PER LA SALUTE E  
SICUREZZA NEI CANTIERI  
TEMPORANEI O MOBILI**

Art. 88-104

#### **CAPO II**

**NORME PER LA PREVENZ. DEGLI  
INFORTUNI SUL LAVORO NELLE  
COSTRUZ. E NEI LAVORI IN  
QUOTA**

Art. 105-156

#### **CAPO III**

**SANZIONI**

Art. 157-160

# I TITOLI – D.LGS. 81/08

## **TITOLO V**

### **SEGNALETICA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

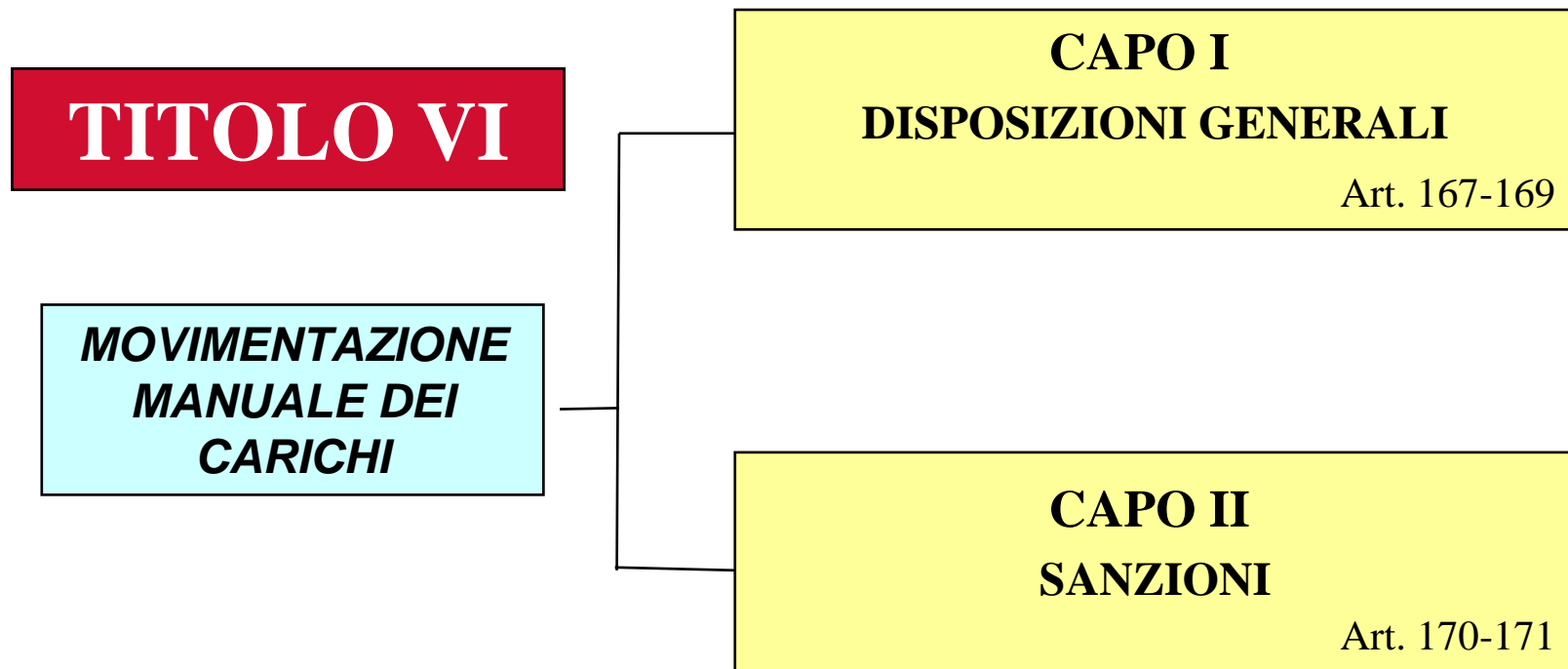
#### **CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 161-164

#### **CAPO II SANZIONI**

Art. 165-166

# I TITOLI – D.LGS. 81/08



## I TITOLI – D.LGS. 81/08

### **TITOLO VII**

#### **ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALI**

#### **CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 172-173

#### **CAPO II OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO, DEI DIRIGENTI E DEI PREPOSTI**

Art. 174-177

#### **CAPO III SANZIONI**

Art. 178-179

# I TITOLI – D.LGS. 81/08

## TITOLO VIII

### AGENTI FISICI

#### CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 180-186

#### CAPO II PROTEZIONE DEI LAVORATORI CONTRO I RISCHI DA ESPOSIZIONE AL RUMORE DURANTE IL LAVORO

Art. 187-198

#### CAPO III PROTEZIONE DEI LAVORATORI DAI RISCHI DI ESPOSIZIONE VIBRAZIONI

Art. 199-205

*Segue .....*



# I TITOLI – D.LGS. 81/08

## TITOLO VIII

### AGENTI FISICI

*Continua .....*



#### CAPO IV

**PROTEZIONE DEI LAVORATORI  
DAI RISCHI DI ESPOSIZIONE A  
CAMPI ELETTROMAGNETICI**

Art. 206-212

#### CAPO V

**PROTEZIONE DEI LAVORATORI  
DAI RISCHI DI ESPOSIZIONE A  
RADIAZIONI OTTICHE  
ARTIFICIALI**

Art. 213-218

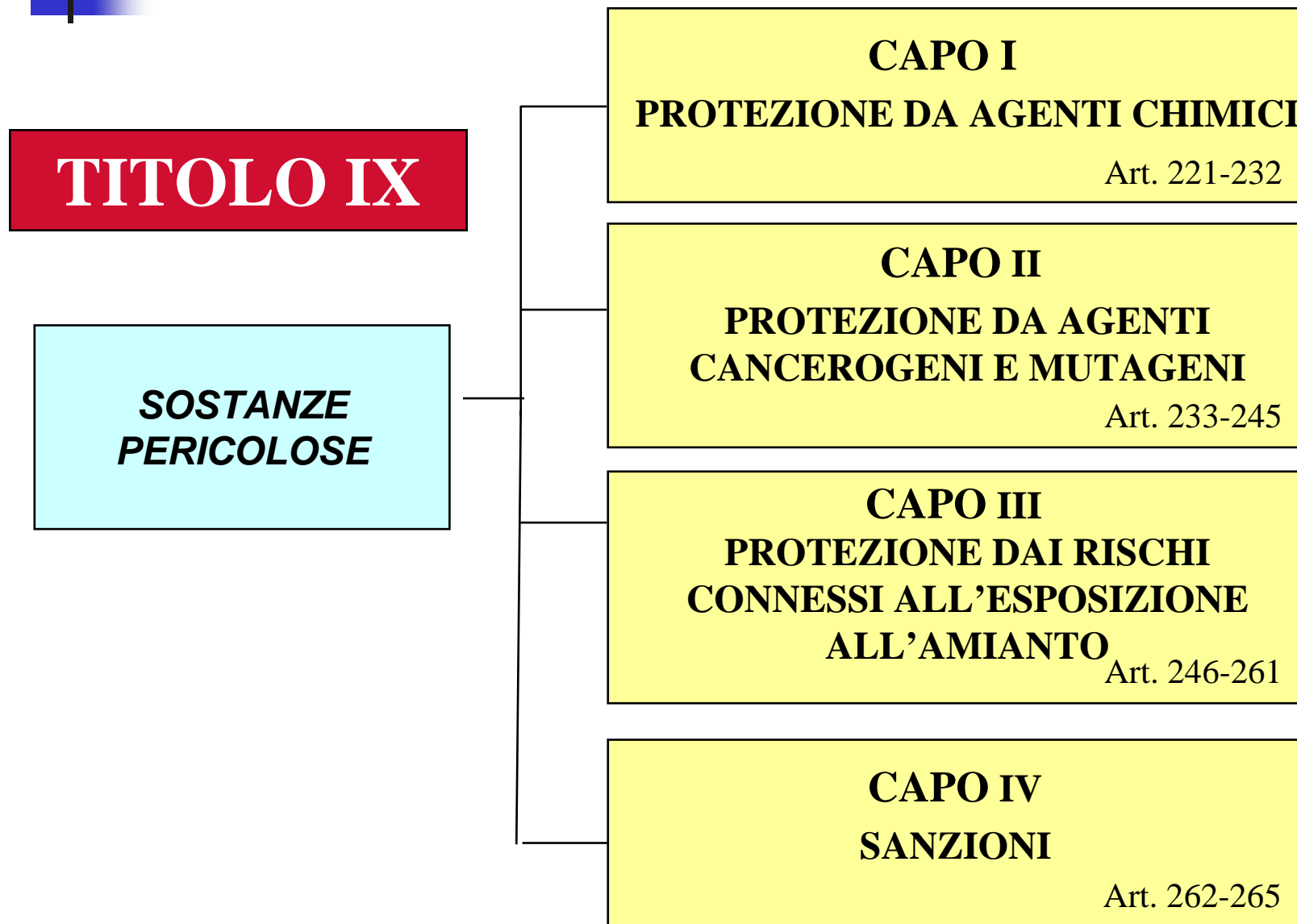
#### CAPO VI

**SANZIONI**

Art. 219-220



## I TITOLI – D.LGS. 81/08



## I TITOLI – D.LGS. 81/08

### **TITOLO X**

#### **ESPOSIZIONE AD AGENTI BIOLOGICI**

#### **CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 266-270

#### **CAPO II OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO**

Art. 271-278

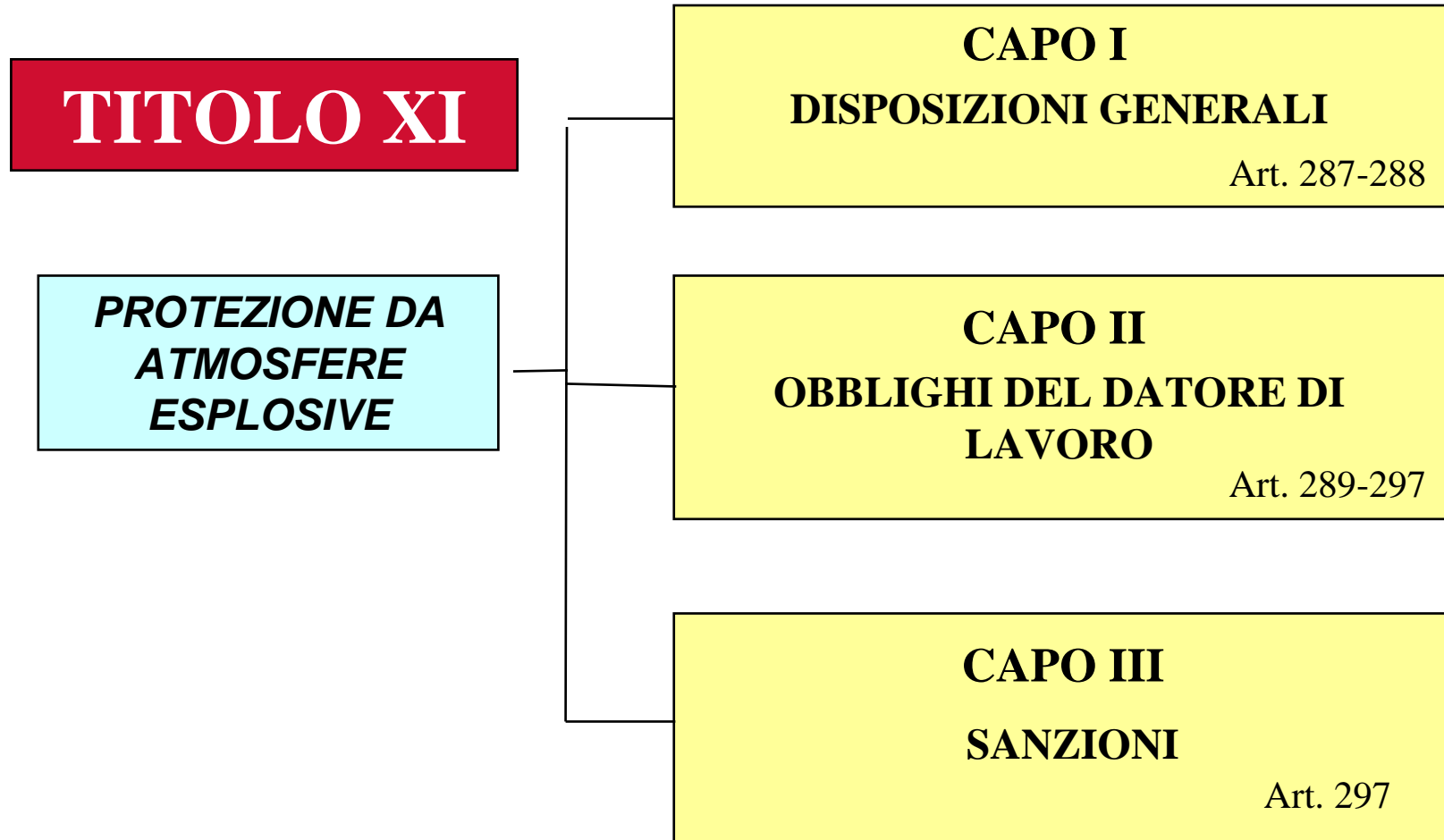
#### **CAPO III SORBEGLIANZA SANITARIA**

Art. 279-281

#### **CAPO IV SANZIONI**

Art. 282-286

# I TITOLI – D.LGS. 81/08



## I TITOLI – D.LGS. 81/08

### TITOLO XII

**DISPOSIZIONI IN MATERIA  
PENALE E DI PROCEDURA  
PENALE**

Art. 298-303

### TITOLO XIII

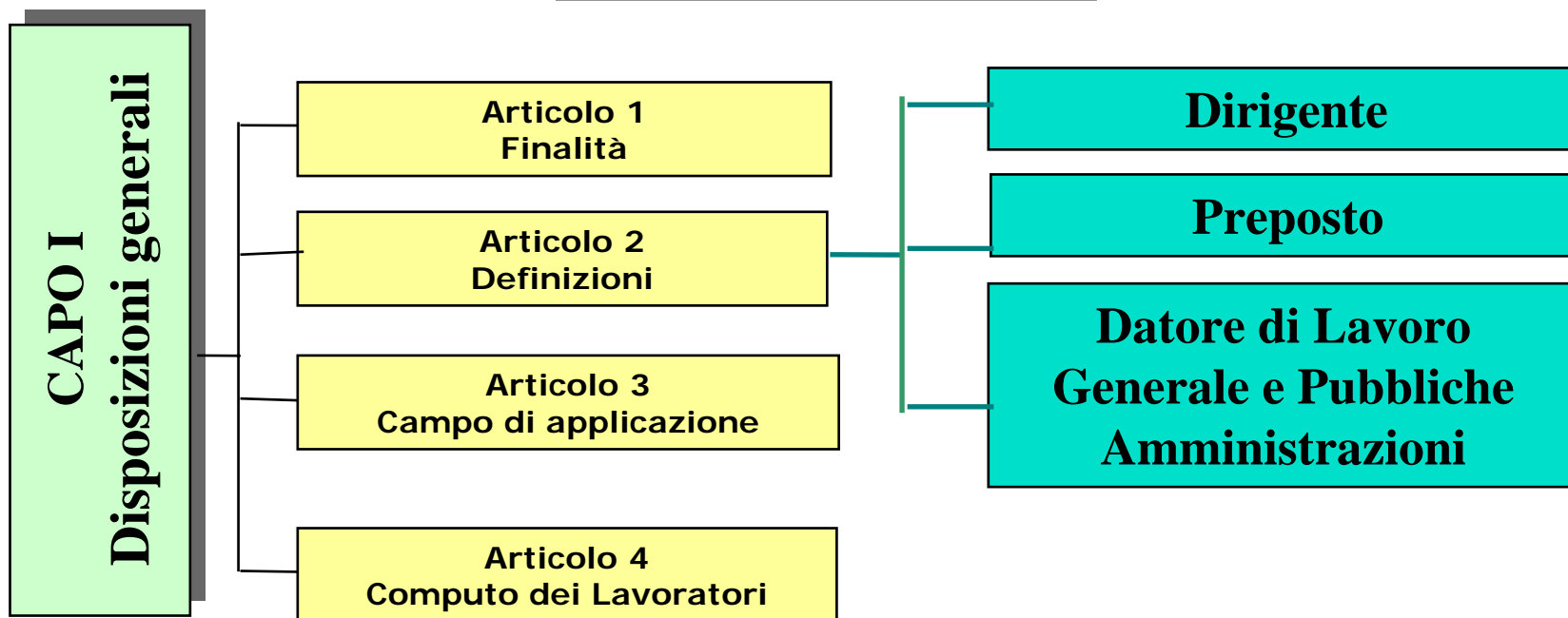
**NORME TRANSITORIE E  
FINALI**

Art. 304-306

# TITOLO I - CAPO I – D.LGS. 81/08

**D.Lgs. 81/08**

**TITOLO XI**



# TESTO UNICO - D.LGS. 81/08

## Principali novità

1. Avere a disposizione un **unico** testo sulla sicurezza;
2. Aver semplificato alcuni adempimenti, es. **non più necessaria la nomina del RSPP tramite raccomandata e relative sanzioni**;
3. Aver allargato la valutazione dei rischi a quelli legati allo **stress da lavoro (art.28)**, alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi**;
4. Aver introdotto il concetto di **Salute** stato di **completo benessere fisico, mentale e sociale**, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;
5. Aver normato la funzione dei **preposti (art.19)**, prevedendo per questa figura **apposito percorso formativo**;
6. Aver **rafforzato la formazione dei lavoratori (art.36)**, dei **preposti (art.37)**, dei **datori di lavoro (art.34)** che svolgono la funzione di RSPP, degli **RLS (art.37)**;
7. L'introduzione per via normativa della **delega di funzione (art.16)** evitando il ricorso alla giurisprudenza per definire tale aspetto;

# TESTO UNICO - D.LGS. 81/08

## Principali novità

8. Aver preso in considerazione i **lavoratori autonomi (art.21)**, e in ambito alla formazione, aver considerato anche i **lavoratori più deboli (art.37)** (lavoratori stranieri);
9. Aver introdotto la possibilità, in caso di pericoli gravi ed imminenti, (anche se l'allegato I non è così chiaro) di **sospendere l'attività di impresa**, l'auspicio e che si vada verso una graduale selezione del mercato arginando sempre di più le imprese che praticano il dumping imprenditoriale;
10. Aver **uniformato la cartella sanitaria del lavoratore** predisposta dal Medico Competente;
11. Aver previsto la possibilità di gestire la documentazione **attraverso strumenti informatici**, riducendo la carta (si riducono i costi, basta pensare a quanta cellulosa si può risparmiare) inoltre si facilita lo scambio delle informazioni e internet diventa ancora di più un ottimo strumento di lavoro;

# TESTO UNICO - D.LGS. 81/08

## Principali novità

12. Introduzione della Commissione per **l'Interpello (art.12)**, le cui indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti costituiscono criteri vincolanti per l'esercizio delle attività di vigilanza;
13. Introduzione del concetto di **addestramento** come parte integrativa del processo formativo-informativo del lavoratore
14. L'introduzione di alcuni **requisiti** (vedi allegato XVII) che le imprese che operano nei cantieri temporanei e mobili devono avere;
15. L'aggiornamento formativo per i **Coordinatori della Sicurezza** (40 ore ogni 5 anni) e l'aggiornamento formativo degli addetti alle emergenze, prevenzione incendi;
16. Il riconoscimento dei **modelli organizzativi (art.30)**, quali strumenti per meglio contribuire al miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza;
17. La revisione del **sistema delle sanzioni** per le figure interessate.



# TESTO UNICO - D.LGS. 81/08

## Principali novità

18. La necessità nei piani di adeguamento (art.28) dell'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
19. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono **registrate nel libretto formativo** del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *i*), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni (art.37, c.14). Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.
20. Aver confermato che le visite mediche non possono essere effettuate in **fase preassuntiva** (art.41, c.3)

# TESTO UNICO - D.LGS. 81/08

## Principali novità

21. Ci sarà **sempre il RLS** (art.47) e se non sarà eletto internamente dai Lavoratori, sarà designato Territorialmente e l'azienda dovrà contribuire a finanziare un fondo
22. Sanzioni **pena l'arresto** (da 6 a 18 mesi) per la mancanza **Valutazione dei rischio in determinate attività** (rischio da incidente rilevante, rischio cancerogeno, rischio biologico, smaltimento amianto) con possibilità di sostituire la pena con ammenda da Euro **8.000 a Euro 24.000**.
23. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica (art.41, c.6):
  - a) idoneità;
  - b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
  - c) inidoneità temporanea;
  - d) inidoneità permanente.

# TESTO UNICO - D.LGS. 81/08

## Principali novità

24. Costituzione del **Comitato Regionale di coordinamento (art.7)** di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 dicembre 2007 per un maggiore coordinamento dell'attività di Vigilanza e Controllo
25. Eliminazione del registro infortuni e del libro matricola, attraverso l'istituzione del **SINP (Sistema informativo Nazionale per la Prevenzione)**, così come definito all'art.8
26. Il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)** avrà maggior spessore (Consegna DVR, Consegna DUVRI, Formazione periodica)
27. Maggiore **interazione** fra il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente
28. La valutazione dei rischi derivanti da esposizioni ad **agenti fisici** é programmata ed effettuata, con cadenza **almeno quadriennale**
29. Maggiore **responsabilizzazione** del Committente negli appalti

# TESTO UNICO - D.LGS. 81/08

## Principali novità

30. Modalità di conservazione della **cartella sanitaria del Lavoratore (art.25, c.1, lett.c)**
31. Il Medico consegna al Datore di Lavoro la documentazione sanitaria alla cessazione dell'incarico **(art.25, c.1, lett.d)**
32. Sopralluogo agli ambienti di Lavoro **(art.25, c.1, lett.d)** almeno una volta all'anno e non più **congiuntamente con l'RSPP**
33. Possibilità da parte del Datore di lavoro (Dirigente) di **nominare più Medici** nei casi di più unità produttive e **scegliere un Coordinatore** fra questi.

# TESTO UNICO - D.LGS. 81/08

## Aspetti problematici

1. Sono **nulli i contratti di appalto, subappalto e somministrazione** che non indichino espressamente i **costi della sicurezza (art. 26)**;
2. La **comunicazione annuale (art. 18)** dei nominativi degli RLS all'INAIL forse è troppo burocratica sarebbe stato meglio dire che la nomina dovrà essere aggiornata ad ogni cambiamento, e poi come fare queste nomine con una comunicazione via raccomandata? Che dati riportare ?
3. Ci saranno nei primi mesi **molte domande senza risposta ufficiale** su cui ricercare un equilibrio con le Parti interessate
4. **Data certa** del DVR (Notaio, Timbro documento in posta, digitale, ogni anno in sede di riunione periodica..)??
5. **Mancano norme premianti**. C'è solo punizione per chi sbaglia.

# TESTO UNICO - D.LGS. 81/08

## Aspetti problematici

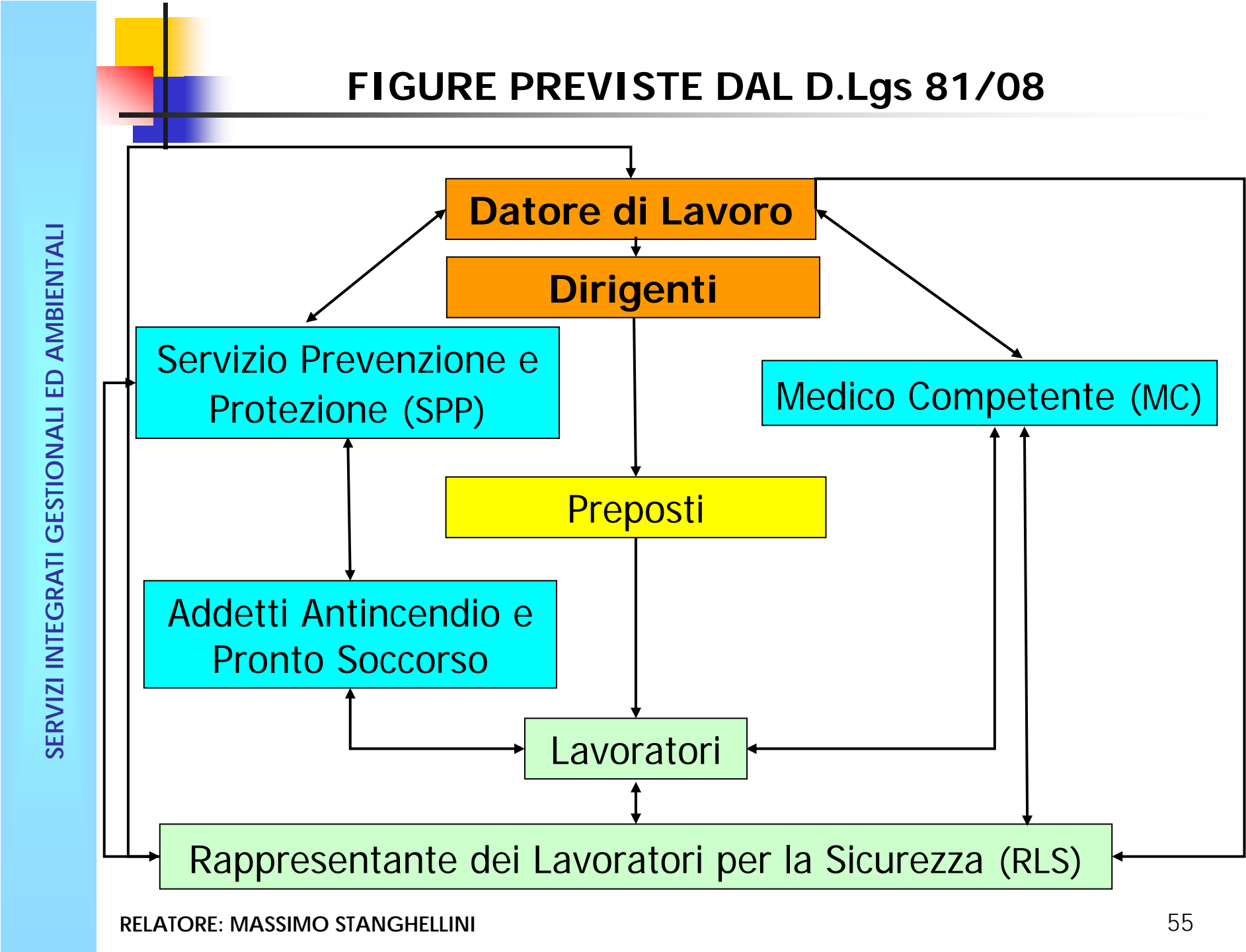
4. L'aver affidato, nei cantieri temporanei e mobili, **al progettista e al direttore dei** lavori l'incarico di Responsabile dei Lavori non è scontato che tale scelta porti ad un miglioramento della sicurezza, in altre parole queste figure sono molto impegnate sui fronti del risparmio energetico, acustica, aspetti architettonici, strutturali, ....., siamo sicuri che possano investire anche in sicurezza?
5. Nei cantieri temporanei e mobili si pone un problema interpretativo sul comma 11 dell'art. 90, vi sono n. 2 letture possibili:
  - **Prima ipotesi:** nel privato, solo i lavori con permesso a costruire sono sottoposti alla nomina del coordinatore della sicurezza, le pratiche edilizie in DIA (Denuncia di Inizio Attività) sono escluse?
  - **Seconda ipotesi:** l'ultimo capoverso del comma 11 art. 90 rinvia all'art. 92 comma 2; l'art. 92 comma 2 rinvia all'art. 90 comma 5; l'art. 90 comma 5 rinvia a comma 4 il quale rinvia al comma 3; Sembra, per i lavori privati in questa seconda ipotesi, che per le pratiche diverse dal Permesso a Costruire (quindi le DIA) in caso vi siano almeno due imprese si proceda alla nomina del solo coordinatore in esecuzione, il quale predisporrà il PSC, ecc., in questo modo si avrebbe la copertura come precedentemente garantita dal D. Lgs. 494/96. Quale delle due ipotesi ? Rimane il dubbio è necessario che quanto prima vi sia un chiarimento.

## SOGGETTI TUTELATI – D.Lgs.81/08

Le seguenti figure vengono tutelate dal D.Lgs.81/08

- ➔ **DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO/DETERMIN.**
- ➔ **SOCI LAVORATORI IN COOPERATIVE ED SRL**
- ➔ **SOCI DI COOPERATIVE CHE PRESTANO ATTIVITA' ALL'INTERNO DELLA STESSA**
- ➔ **SOCI IN SNC CHE PARTECIPANO ALL'ATTIVITA' DELL'IMPRESA**
- ➔ **SOCI ACCOMANDANTI FRA I SOCI DI UNA SAS**
- ➔ **CONTRATTI A PROGETTO (CO.PRO. LEGGE BIAGI)**
- ➔ **ASSOCIATO IN PARTECIPAZIONE**
- ➔ **VOLONTARIO**
- ➔ **STAGISTI e TIROCINANTI**

# FIGURE PREVISTE DAL D.Lgs 81/08





## DEFINIZIONI – TITOLO I, ART.2, TU 2008

### Datore di Lavoro

Il Soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la **responsabilità dell'organizzazione stessa** o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il **dirigente** al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, esso è individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. **In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo**

## DEFINIZIONI – TITOLO I, ART.2, TU 2008

### Dirigente

Persona che, anche soltanto in **via di fatto**, sia in possesso di autonomia decisionale in ordine all'attuazione delle direttive impartite dal datore di lavoro in materia di salute e sicurezza.

### Preposto

Persona che, anche soltanto in **via di fatto**, sovrintende agli aspetti esecutivi dell'attività lavorativa e vigila sull'osservanza delle direttive prevenzionali impartite



## DEFINIZIONI – TITOLO I, ART.2, TU 2008

### **Responsabile del Servizio di Prev. e Protez.**

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

### **Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione**

Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera j) del presente articolo

### **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



## DEFINIZIONI – TITOLO I, ART.2, TU 2008

---

### **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 28, comma 1, lettera b), 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

### **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

## DEFINIZIONI – TITOLO I, ART.2, TU 2008

### Lavoratore

Persona che, **indipendentemente dalla tipologia contrattuale**, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, **con o senza retribuzione**, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, **esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari**. Sono equiparati: i **soci lavoratori** di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi; gli **associati in partecipazione** di cui all'articolo 2549 e seguenti del codice civile; i soggetti beneficiari delle iniziative di **tirocini formativi e di orientamento** promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e/o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; gli **allievi degli istituti di istruzione ed universitari** e i **partecipanti ai corsi di formazione professionale** nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici; i **volontari**, come definiti dalla legge 1 agosto 1991, n. 266; i **volontari dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico, della difesa civile e della protezione civile**; i **volontari che effettuano il servizio civile**; i **collaboratori familiari** di cui all'articolo 230-bis del codice civile; i lavoratori di cui ai decreti legislativi 1° dicembre 1997, n. 468, e 28 febbraio 2000, n. 81.

## FORMAZIONE LAVORATORI – Art.37, D.Lgs 81/08

FIGURE	TIPOLOGIA	DURATA	RIFERIMENTO	PERIODICITÀ
RSPD Datore di Lavoro	Corso esterno	Datore di Lavoro: 16h	D.M. 16/01/97	Non prevista
		<b>Da 16 a 48 ore</b>	<b>da Accordo Stato -Regioni</b>	<b>Da definire</b>
RSPD	Corso esterno	Codici ATECO	D.Lgs. 195/03	Quinquennale
Addetti Antincendio	Corso esterno	4 – 8 – 16 ore	D.M. 10/03/98	Non prevista
		<b>4 – 8 – 16 ore</b>	<b>Art.37, c.9 D.Lgs.81/08</b>	<b>Da definire</b>
Addetti Pronto Soccorso	Corso esterno	(12/16h)	D.M. 388/03	Triennale

**FORMAZIONE LAVORATORI – Art.37, D.Lgs 81/08**

FIGURE	TIPOLOGIA	DURATA	RIFERIMENTO	PERIODICITÀ
Preposti	/	/	/	/
	da Accordo Stato -Regioni	da Accordo Stato -Regioni	Art.37, c.7 D.Lgs.81/08	da Accordo Stato -Regioni

## FORMAZIONE LAVORATORI – Art.37, D.Lgs 81/08

FIGURE	TIPOLOGIA	DURATA	RIFERIMENTO	PERIODICITÀ
<b>Lavoratori generici</b>	Corso esterno Corso interno Procedure lavoro Materiale didat.	Variabile	Art.22 – D.Lgs.626/94	Non definita
	da Accordo Stato -Regioni	da Accordo Stato -Regioni	Art.37, c.2 D.Lgs.81/08	da Accordo Stato -Regioni
<b>RLS</b>	Corso esterno	32h	D.M. 16/01/97	Non prevista
	Corso esterno	32 ore minimo + CCN	Art.37, c.11 D.Lgs.81/08	da 4 a 8 ore minime



# SANZIONI A CARICO DEI LAVORATORI – PARTE 1

ARTICOLO	OBBLIGHI	SANZIONI AMMINISTRATIVE E PENALI
<p><b>ART. 20 comma 2</b></p>	<p>b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;</p> <p>c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;</p> <p>d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;</p> <p>e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;</p>	<p><b>Ammenda da 200€ a 600€</b></p> <p><b>Arresto fino a un mese</b></p>

## SANZIONI A CARICO DEI **LAVORATORI** – PARTE 2

ARTICOLO	OBBLIGHI	SANZIONI AMMINISTRATIVE E PENALI
ART. 20 comma 2	<p>f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;</p> <p>g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;</p> <p><b>h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;</b></p> <p><b>i) sottoporsi ai controlli sanitari</b> previsti dal presente decreto</p>	<p><b>Ammenda da 200€ a 600€</b></p> <p><b>Arresto fino a un mese</b></p>

## SANZIONI A CARICO DEI **LAVORATORI** – PARTE 3

ARTICOLO	OBBLIGHI	SANZIONI AMMINISTRATIVE E PENALI
<b>ART. 20 comma 3</b>	<p>➤ I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.</p>	<p><b>SOLO Ammenda da 50€ a 300€</b></p>
<b>ART. 240 comma 2</b>	<p>➤ I lavoratori devono abbandonare immediatamente l'area interessata, cui possono accedere soltanto gli addetti agli interventi di riparazione ed ad altre operazioni necessarie, indossando idonei indumenti protettivi e dispositivi di protezione delle vie respiratorie, messi a loro disposizione dal datore di lavoro. In ogni caso l'uso dei dispositivi di protezione non può essere permanente e la sua durata, per ogni lavoratore, è limitata al tempo strettamente necessario.</p>	<p><b>Ammenda da 100€ a 400€</b></p> <p><b>Arresto fino a 15 giorni</b></p>

**SANZIONI A CARICO DEI LAVORATORI – PARTE 4**

ARTICOLO	OBBLIGHI	SANZIONI AMMINISTRATIVE E PENALI
<b>ART. 277 comma 3</b>	<p>➤ I lavoratori segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto, qualsiasi infortunio o incidente relativo all'uso di agenti biologici.</p>	<p><b>Ammenda da 150€ a 600€</b></p> <p><b>Arresto fino a un mese</b></p>
<b>ART. 277 comma 1</b>	<p>➤ Se si verificano incidenti che possono provocare la dispersione nell'ambiente di un agente biologico appartenente ai gruppi 2, 3 o 4, i lavoratori devono abbandonare immediatamente la zona interessata, cui possono accedere soltanto quelli addetti ai necessari interventi, con l'obbligo di usare gli idonei mezzi di protezione.</p>	<p><b>Ammenda da 103€ a 309€</b></p> <p><b>Arresto fino a 15 giorni</b></p>

## SANZIONI A CARICO DEI PREPOSTI – PARTE 1

ARTICOLO	OBBLIGHI	SANZIONI AMMINISTRATIVE E PENALI
<p><b>ART. 19 comma 1, lett. a), e), f)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 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;</li> <li>➤ 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;</li> <li>➤ 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;</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Ammenda da 500 € a 2.000€</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Arresto da 1 a 3 mesi</b></p>

## SANZIONI A CARICO DEI PREPOSTI – PARTE 2

ARTICOLO	OBBLIGHI	SANZIONI AMMINISTRATIVE E PENALI
<b>ART. 19 comma 1, lett. b), c), d)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;</li><li>➤richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;</li><li>➤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;</li></ul>	<p style="text-align: center;"><b>Ammenda da 300 € a 900€</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Arresto fino a 1 mese</b></p>

**SANZIONI A CARICO DEI PREPOSTI – PARTE 3**

ARTICOLO	OBBLIGHI	SANZIONI AMMINISTRATIVE E PENALI
ART. 19 comma 1, lett. g)	<ul style="list-style-type: none"><li>■ frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.</li></ul>	SOLO Ammenda da 300€ a 900€

**+**

**TUTTE** quelle richiamate dai singoli  
**TITOLI** del D.Lgs.81/08

## Raffronto apparato sanzionatorio

Oggetto Inadempimento	Norma violata	Vecchi Importi D.Lgs.626/94	Nuovi Importi D.Lgs.81/08
<ul style="list-style-type: none"><li>Omessa valutazione del rischio</li></ul>	Art.89,D.Lgs.626/94 Art.55 D.Lgs.81/08	Da € 1.549 a € 4.131	Da € 5.000 a € 15.000
<ul style="list-style-type: none"><li>Nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione</li></ul>	Art.89,D.Lgs.626/94 Art.55 D.Lgs.81/08	Da € 516 a € 3.098	Da € 4.000 a € 12.000



# TESTO UNICO - D.LGS. 81/08

## Cosa è accaduto nel primo mese..??

**Decreto-Legge 3 giugno 2008 n. 97. (Proroga termini D.Lgs. 81/2008)**

*“Disposizioni urgenti in materia di monitoraggio e trasparenza dei meccanismi di allocazione della spesa pubblica, nonché in materia fiscale e di proroga di termini”*

Proroga obbligo comunicazione dati infortuni sul lavoro

L'obbligo per il datore di lavoro, previsto all'art. 18, comma 1, lettera r), del T.U. Sicurezza, di **comunicare all'INAIL**, o all'IPSEMA, a fini statistici e informativi, i dati **relativi agli infortuni sul lavoro** che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni, si applica a partire dal **1-01-2009**.

Con la circolare del **21-05-2008 n.25 il Ministero del Lavoro e Politiche sociali** ha chiarito che il suddetto obbligo sarà operativo solo quando saranno adottati i **due decreti** recanti le regole di funzionamento del sistema preposto alla comunicazione dei dati, previsti **rispettivamente entro il 11-11-2008 ed il 15-05-2009**.

Visite effettuate dal medico competente in fase preassuntiva

Proroga **al 1-01-2009** è prevista per le disposizioni di cui all' art. 41, comma 3, lettera a) del D.Lgs. 81/2008: solo a partire dal 1-01-2009 le visite effettuate dal medico competente, elencate al comma 2, non potranno essere effettuate in fase preassuntiva

## TESTO UNICO - D.LGS. 81/08

### Cosa ci attende nei prossimi mesi..??

- A. La **Legge Delega** è ancora aperta per i prossimi **12 mesi** e ci possono essere correttivi. Ci saranno sicuramente per il TITOLO IV (cantieri). Probabile riduzione delle sanzioni per alcuni aspetti.
- B. **25 Decreti attuativi** nel periodo compreso fra i **6 ed i 24 mesi**
- C. **Un anno di interpretazioni** in attesa anche dei primi chiarimenti ufficiali da parte della Commissione dell'Interpello
- D. **Eliminazione dell'autocertificazione** per le aziende sotto i 10 Lavoratori entro il **2012** (limite massimo)
- E. Istituzione del **SINP**, che potrebbe garantire maggiori informazioni a livello statistico per attività di prevenzione da parte dell'Organo Vigilante
- F. Probabile **PROROGA** della data di entrata in vigore dell'art.17 (**Valutazione dei rischi e relative disposizioni sanzionatorie**), ad oggi al **29.07.2008**, con probabile slittamento al **31 dicembre 2008**.

## La gestione dei contratti di appalto e la redazione del DUVRI: PRINCIPALI NOVITA' ATTRAVERSO L'EVOLUZIONE NORMATIVA

*Dott. Ing. Francesca Zuffi*

RAVENNA, GIUGNO 2008

1

### EVOLUZIONE NORMATIVA

Art.7 D.Lgs.626/94



Art.7 D.Lgs.626/94 così come modificato dall'art.3, comma a), b) della Legge 123/2007



**Art.26 del D.Lgs.81/2008**

## EVOLUZIONE NORMATIVA

### Art.26 – comma 1

Il datore di lavoro, in caso di **affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi** all'interno della propria azienda, o di una singola unita' produttiva della stessa, nonche' nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima:

a) **verifica**, con le modalita' previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), **l'idoneita' tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi** in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo che precede (**ovvero fino al 15 maggio 2009**), la verifica e' eseguita attraverso le seguenti modalita':

1) **acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato**; **OLD**

2) **acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneita' tecnico professionale**, ai sensi dell'**articolo 47** del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445;

b) **fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente** in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attivita'. **OLD**

RELATORE: FRANCESCA ZUFFI

3

## EVOLUZIONE NORMATIVA

### Art.26 – comma 2

Nell'ipotesi di cui al comma 1, i datori di lavoro, **ivi compresi i subappaltatori**: **NEW**

a) **cooperano** all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attivita' lavorativa oggetto dell'appalto;

b) **coordinano** gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva. **OLD**

### Art.26 – comma 3

**OLD 123**

Il **datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento** di cui al comma 2, **elaborando un unico documento di valutazione dei rischi** che **NEW** **indichi le misure adottate per eliminare** o, ove cio' non e' possibile, **ridurre al minimo i rischi da interferenze. Tale documento e' allegato al contratto di appalto o di opera.** Ai contratti stipulati anteriormente al 25 agosto 2007 ed ancora in corso alla data del 31 dicembre 2008, il documento di cui al precedente periodo deve essere allegato entro tale ultima data. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attivita' delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

**OLD**

RELATORE: FRANCESCA ZUFFI

4



## EVOLUZIONE NORMATIVA

**Art.26 – comma 4**OLD 123

Ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilita' solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, ***l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore***, nonche' con ciascuno degli eventuali subappaltatori, ***per tutti i danni per i quali il lavoratore***, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA). Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attivita' delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

**Art.26 – comma 5**OLD 123

Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, ***anche qualora in essere al momento della data di entrata in vigore del presente decreto***, di cui agli articoli 1559, ***ad esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali***, 1655, 1656 e 1677 del codice civile, devono essere specificamente indicati ***a pena di nullita'*** ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile ***i costi relativi alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto***. Con riferimento ai contratti di cui al precedente periodo stipulati prima del 25 agosto 2007 i costi della sicurezza del lavoro devono essere indicati entro il 31 dicembre 2008, qualora gli stessi contratti siano ancora in corso a tale data. A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale. ***NEW***

RELATORE: FRANCESCA ZUFFI

5



## EVOLUZIONE NORMATIVA

**Art.26 – comma 6 e 7****Appalti pubblici****...omissis....** ***NEW***OLD 123**Art.26 – comma 8**

Nell'ambito dello ***svolgimento di attivita' in regime di appalto o subappalto***, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere ***munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia***, contenente le generalita' del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

**Art.50 – comma 5**

***I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*** dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro ***committente*** e delle ***imprese appaltatrici***, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ***ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3 (ovvero il DUVRI)***.

***NEW***

RELATORE: FRANCESCA ZUFFI

6

## GLI STRUMENTI DI GESTIONE

“...dalla parte del Committente!”

Documento	Codifica Modulo	Tempistica
RICHIESTA DOCUMENTAZIONE PER QUALIFICA FORNITORE	<u>MOD02</u>	Prima dell'affidamento dell'appalto
FORNITURA DOCUMENTAZIONE ALL'IMPRESA APPALTATRICE	<u>MOD04</u>	Oggi: DOPO l'affidamento dell'appalto, <u>possibilmente</u> prima dell'inizio lavori Domani: PRIMA dell'affidamento dell'appalto
RICHIESTA DOCUMENTAZIONE ALL'IMPRESA APPALTATRICE PER ATTIVITA' DI COORDINAMENTO	<u>MOD05</u>	Oggi: DOPO l'affidamento dell'appalto, <u>possibilmente</u> prima dell'inizio lavori per redazione DUVRI Domani: PRIMA dell'affidamento dell'appalto
CONCESSIONE ALL'UTILIZZO di MACCHINE, ATTREZZATURE ed IMPIANTI	SCM01/SCM02	DOPO l'affidamento dell'appalto. Prima dell'inizio lavori
FORNITURA DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI INTERFERENTI (DUVRI)	<u>DUVRI</u>	Oggi: <b>APPENA PRONTO</b> Domani: In sede di firma del contratto di appalto
VERBALE DI COORDINAMENTO	<u>MOD06</u>	Oggi: Successivamente all'assegnazione dei lavori prima dell'inizio lavori per il coordinamento/sopralluogo con tutte le imprese appaltatrici. Consegna DUVRI. Questo verbale è opportuno aggiornarlo periodicamente per evidenziare lo stato di avanzamento Domani: Contestualmente all'assegnazione dell'appalto e ogni qualvolta necessario

RELATORE: FRANCESCA ZUFFI

7

## APPENDICI

### D.Lgs.81/2008

#### Art. 6. Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro

...omissis...

**8.** La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha il compito di:

...omissis...

**g)** definire criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi di cui all'articolo 27. Il sistema di qualificazione delle imprese e disciplinato con decreto del Presidente della Repubblica, acquisito il parere della Conferenza per i rapporti permanenti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da emanarsi entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;

### D.P.R. 445/2000

#### Art. 47 - Dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorieta'

**1.** L'atto di notorieta' concernente stati, qualita' personali o fatti che siano a diretta conoscenza dell'interessato e' sostituito da dichiarazione resa e sottoscritta dal medesimo con la osservanza delle modalita' di cui all'articolo 38.

#### Art. 38 - Modalita' di invio e sottoscrizione delle istanze

*...Commento: riguardano essenzialmente la P.A. e i gestori di esercizi pubblici...*

RELATORE: FRANCESCA ZUFFI

8