



A.S.L. TO3

Azienda Sanitaria Locale
di Collegno e Pinerolo

**DIPARTIMENTO DI
PREVENZIONE**

Servizio Prevenzione Sicurezza
degli Ambienti di Lavoro

Convegno Avigliana 28/04/11

**La centralità della Valutazione dei rischi nella
prevenzione degli infortuni sul lavoro e
delle malattie professionali**

**L'obbligo di valutazione dei rischi:
dalla Direttiva 391/89/CEE al DLgs 81/08
... passato ... presente ... futuro ...**

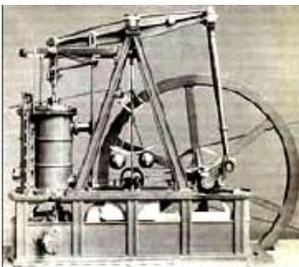
Dott. Mario Marchio Ispettore Sicurezza Lavoro ASLTO 3

**Sicurezza sul lavoro
... le origini della normativa ...**

Deuteronomio 22:08

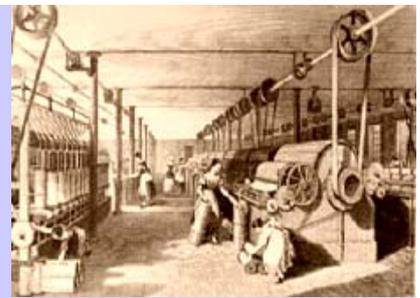
"Quando si costruisce
una casa nuova, farai
un parapetto per il
vostro tetto, in modo
che non porterà la
colpa di sangue sulla
tua casa, se qualcuno
cade da esso. "





Macchina a vapore di J. Watt

LA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE (XIX SECOLO)



Nella logica del capitalismo, il lavoro è considerato una merce come le altre, che si compra e si vende sul mercato.

Le frequenti crisi economiche e la conseguente disoccupazione sono minacce sempre pendenti sulla testa dei lavoratori salariati ed in particolare degli operai di fabbrica, subordinati e legati al ritmo delle macchine.

Questi ultimi ricevono paghe in genere superiori a quelle degli altri lavoratori salariati, ma non si può non considerare la gravosità degli orari di lavoro le **cattive condizioni igieniche e di sicurezza, la disciplina da caserma vigente nelle fabbriche.**

In Inghilterra nascono le prime forme di resistenza e di tutela dei lavoratori dell'industria.



BOTTEGA ARTIGIANA

Il problema della prevenzione è sorto in Italia nel **1888**, quando fu fondato con l'acronimo

Anc (**Associazione nazionale per il controllo della combustione**), il primo istituto per la sicurezza e la prevenzione.

Sotto l'influenza del contesto sociale e dell'impatto morale prodotto **dall'enciclica del 1891 *Rerum novarum* di papa Leone XIII che concerneva i diritti degli operai,**

nel **1894** si assistette alla formazione di un' organizzazione senza fini di lucro, formata da industriali lombardi denominata **Api, Associazione per la prevenzione infortuni sul lavoro**



**Primi del 900
Padroni e operai a Lumezzane**



enciclica *Rerum novarum* papa Leone XIII (1891)



« Se con il lavoro eccessivi o non conveniente al sesso e all'età, si reca danno alla sanità dei lavoratori; in questi casi si deve adoperare, entro i debiti confini, la forza e l'autorità delle leggi » (*Rerum Novarum*, 29)

« Certe specie di lavoro non si addicono alle donne, fatte da natura per í lavori domestici, í quali grandemente proteggono l'onestà del sesso debole, e hanno naturale corrispondenza con l'educazione dei figli e il benessere della casa. » (*Rerum Novarum*, 33)

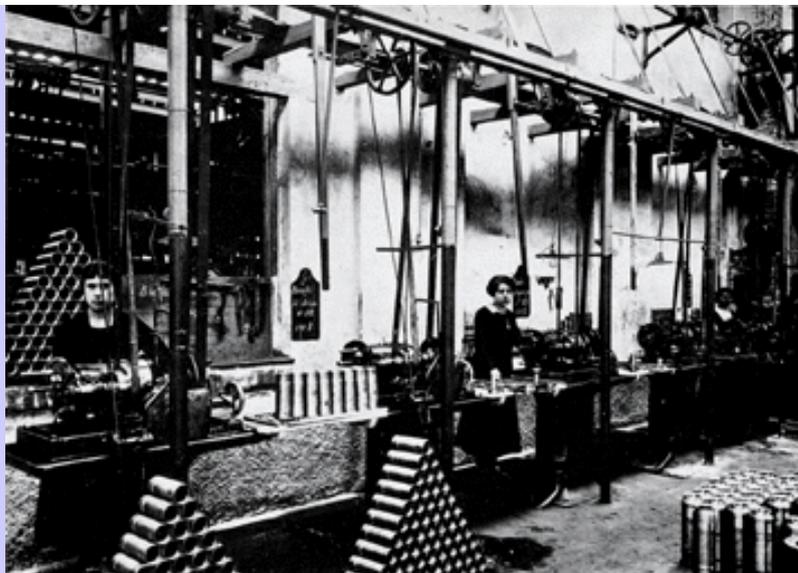
31 dicembre 1914

Bollettino dell'Associazione degli industriali d'Italia per prevenire gli infortuni sul lavoro

L'Associazione degli industriali d'Italia per prevenire gli infortuni del lavoro, nata nel 1894, con il compito di **“vigilare, studiare, insegnare, propagandare, segnalare gli infortuni e i pericoli del lavoro”** delle imprese industriali e di quelle agricole, oltre a svolgere un'azione di controllo in tema di sicurezza e di igiene del lavoro attraverso un'esposizione permanente, oltre allo studio delle norme di sicurezza sul lavoro, e a un'attività di ispezione annuale degli stabilimenti associati, pubblica un **Bollettino “inteso a fornire ai soci le istruzioni ed i disegni che valgono ad agevolare la conveniente ed efficace attuazione delle opere”**.



nel periodo della
prima guerra mondiale
l'attenzione del
Bollettino si
occupa dell'analisi
del grave **aumento**
per gli abituali
lavoratori



registrato nel numero **degli infortuni sul lavoro**
a causa del “grande numero dei lavoratori dei
campi e delle industrie manuali passati alle
officine” in conseguenza alla chiamata alle armi

nel **1926 l'Api** divenne
un'istituzione pubblica sotto il
controllo del ministero
dell'Economia nazionale e fu
rinominata **Anpi**
(**Associazione nazionale per la**
prevenzione degli infortuni sul
lavoro):



ne facevano parte tutte le **imprese agricole e**
industriali che per legge **dovevano assicurare i loro**
operai contro gli infortuni del lavoro.

Il governo italiano ha voluto che l'Anpi avesse tutti i mezzi disponibili per raggiungere lo **scopo**:

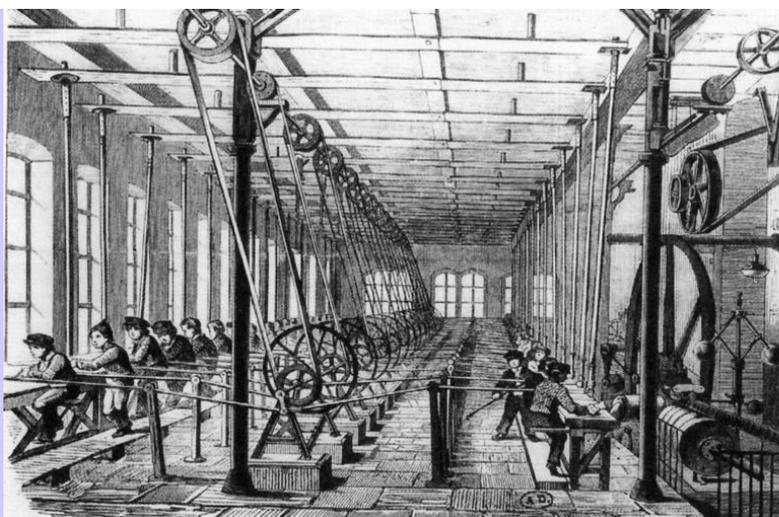
"propaganda e sviluppo delle funzioni tecniche, installazione di laboratori sperimentali per le prove, perfezionamento e studio delle disposizioni e degli apparecchi di protezione"



L'**ANPI** suggeriva la necessità di un'attività di vigilanza la cui urgenza veniva suggerita dalla **quantità di infortuni che erano dovuti a fattori soggettivi dell'operaio (49/100 casi erano dovuti a un adattamento insufficiente o cattivo dell'operaio al lavoro)**.



La vigilanza doveva essere rivolta alle minacce che potevano provenire da:



- **fenomeni legati alla volontà dell'operaio, particolarmente in abitudini a lui personalmente dannose,**
- **alterazioni dipendenti da fattori morbosi o involutivi,**
 - **particolari condizioni in cui si svolge il lavoro in rapporto all'individualità di ogni singolo operaio.**

In sostituzione dell'Anpi, nel 1932 fu fondato l' Enpi (Ente nazionale per la propaganda contro gli infortuni) i cui organi di gestione erano sotto l'autorità del governo fascista.



Nel **1936**, tra le attività dell'Enpi furono introdotti anche i **servizi di medicina del lavoro e di igiene industriale**.

Sebbene fosse nato come un ente per informare principalmente i lavoratori, ma anche la popolazione generale sugli infortuni, l'**Enpi** non svolgeva tale attività secondo i moderni strumenti della formazione e informazione, ma si avvaleva di **un'attività propagandistica**

In quel periodo **il fattore umano era considerato quello di maggior peso nella causa degli infortuni** e, pertanto, l'**attività propagandistica era rivolta a far emergere le responsabilità soggettive degli infortuni**



Negli anni '50, in parallelo al miglioramento delle condizioni di vita della popolazione generale, **si cominciò a formare una diversa linea di pensiero** che prenderà successivamente il sopravvento, secondo cui **il lavoro non doveva essere considerato solo in termini economici e di produttività**, ma anche in termini che prevedevano l'assegnazione di finalità e potenzialità più ampie.

Ciò coincide con l'**evoluzione del movimento sindacale** che, oltre alla trattazione dei termini contrattuali economici, **poneva l'attenzione sui diritti del lavoratore, primo tra tutti la salvaguardia della salute.**

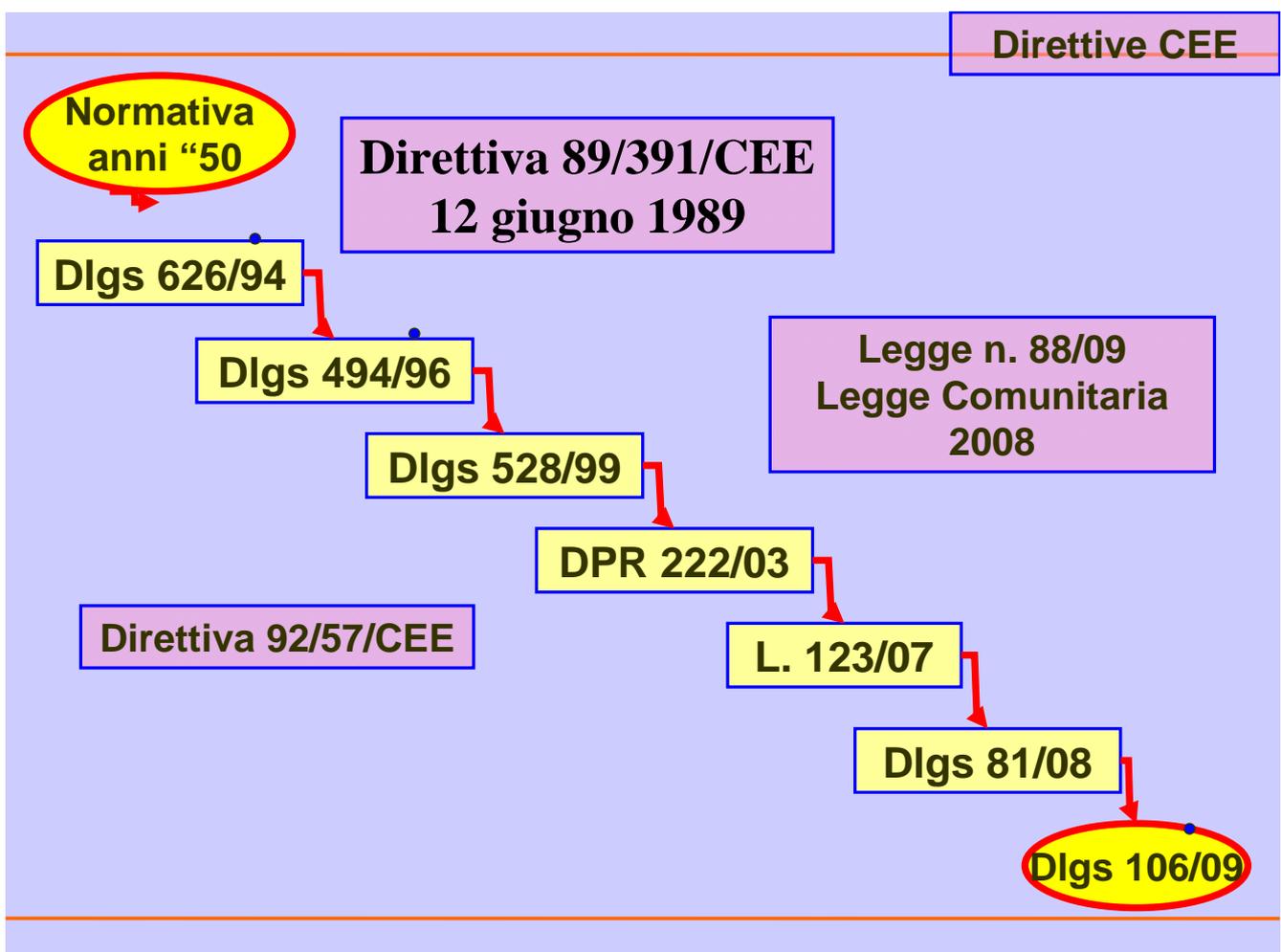


Nel 1952, venne creata una associazione con lo stesso acronimo **Enpi**, ma con nome diverso:

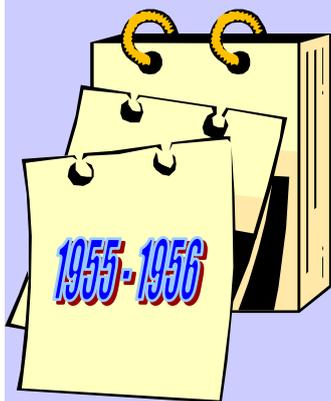
Ente nazionale per la prevenzione degli infortuni, nome che, almeno formalmente, ne dichiarava gli intenti preventivi, contrapposti a quelli precedenti propagandistici.



Dopo la fondazione del Sistema sanitario nazionale (Ssn) nel 1978, l'Enpi fu definitivamente soppresso e venne creato un nuovo istituto: l'Istituto sicurezza prevenzione e sicurezza sul lavoro, l'Ispesl



I DPR DEGLI ANNI '50



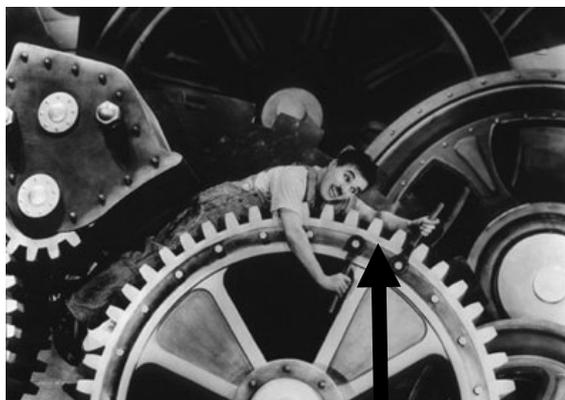
DPR 547/55 (Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro)

Datori di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori, ognuno per le proprie competenze, devono rispettare specifici obblighi. Il controllo del rispetto è affidato ad organismi pubblici di tipo tecnico (Ispettorato del lavoro) e sono previste sanzioni penali in caso di violazione

DPR 164/56 (Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni)

DPR 303/56 (Norme generali per l'igiene del lavoro)

N.B.: NORMATIVE TRASLATE NEL D.LGS 81/08, ANCHE SE CON ALCUNE MODIFICHE



catena fordista di produzione



Filosofia delle responsabilità dalle norme degli anni '50:



Datore di lavoro

dirigente

preposto

- Datore di lavoro e dirigente adottano le misure di prevenzione

- Dirigente e preposto sorvegliano

obiettivo principale della normativa anni '50 =
frapporre una barriera tra l'addetto e la zona di pericolo

i decreti degli anni '50

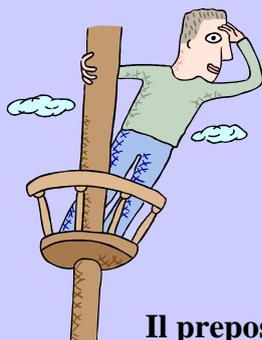
soggetti



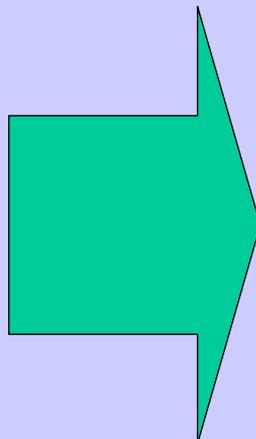
Il datore di lavoro



I dirigenti



Il preposto



I lavoratori

Ciascuno per le proprie competenze deve rispettare specifici obblighi

Formule ricorrenti nei DD.PP.RR. degli anni '50,

Eliminazione dei pericoli * per quanto tecnicamente possibile. * *

* Il pericolo è la potenzialità che si crei un danno..

* * Non è contemplata subordinazione della possibilità di intervento ad altri fattori che non siano il progresso o la fattibilità ed efficienza tecnica. La giurisprudenza ha bocciato nel corso del tempo tutti i concetti di possibilità economica, possibilità temporale, possibilità di reperimento soluzioni ecc.

Qualora non sia possibile rimuovere completamente * il pericolo devono essere adottate misure alternative per ridurlo * * al minimo

* Il concetto prioritario è quello di rimuovere completamente i pericoli, intendendo "possibile" come "fattibile tecnicamente".

* * La giurisprudenza ha puntualizzato nel corso del tempo che il "minimo" indicato dalla norma è un "limite tendente a zero".

Il superamento del Fordismo.

JIT (Just-in time) / fabbrica integrata
possibile far uscire i prodotti in serie
brevi e differenziate, con aggiustamenti
continui alle fluttuazioni del mercato.

“un sistema produttivo che
garantisce la continua e perfetta
simmetria tra l'offerta dei beni
prodotti e la domanda che
proviene dal mercato”



supera la tradizionale distinzione tra gli addetti all'allestimento dei macchinari e quelli addetti alla produzione:

- meno bisogno di accumulare grandi scorte di materie prime, grazie ai frequenti cambi di produzione;
 - allestimento di un sistema di consegne *giusto in tempo* (Just in time) per essere lavorato;
 - risposta rapida alle variazioni del mercato e alle richieste personalizzate dei clienti;
- maggior controllo della qualità del prodotto ...

L'Atto unico europeo (AUE), firmato a Lussemburgo il 17 febbraio 1986 è entrato in vigore il 1° luglio 1987

L'Atto unico europeo (AUE) procede ad una revisione dei trattati di Roma (1957) al fine di rilanciare l'integrazione europea e portare a termine la realizzazione del mercato interno.

L'Atto modifica le regole di funzionamento delle istituzioni europee ed **amplia le competenze comunitarie**, in particolare nel settore della ricerca e sviluppo, dell'ambiente e della politica estera comune.

L'articolo **118A** del trattato CE autorizza il Consiglio... ad adottare prescrizioni minime per promuovere "**il miglioramento (...) dell'ambiente di lavoro, per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori**".



Direttiva 89/391/CEE del 12 giugno 1989

Direttiva del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro

**Publicata nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee il 29 giugno 1989, n. 183
Entrata in vigore il 19 giugno 1989**



**Termine di recepimento:
31 dicembre 1992**

**Direttiva recepita con
Decreto Legislativo
19 settembre 1994, n. 626**

direttiva 391/89/CEE - 12 giugno 1989

la prevenzione consta del complesso delle disposizioni o misure prese o previste in tutte le fasi dell'attività nell'impresa per

- **evitare o diminuire i rischi professionali**
- « Il datore di lavoro è obbligato a **garantire la sicurezza e la salute** dei lavoratori in **tutti** gli aspetti connessi con il lavoro».
- «La presente direttiva non esclude la facoltà degli Stati membri di prevedere **l'esclusione o la diminuzione della responsabilità dei datori di lavoro** per fatti dovuti a **circostanze a loro estranee, eccezionali e imprevedibili, o a eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili, malgrado la diligenza osservata**».



direttiva 391/89/CEE - 12 giugno 1989

Obblighi generali dei datori di lavoro

...

2. Il datore di lavoro ...
deve :

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;



d) adeguare il lavoro all'uomo, ...;

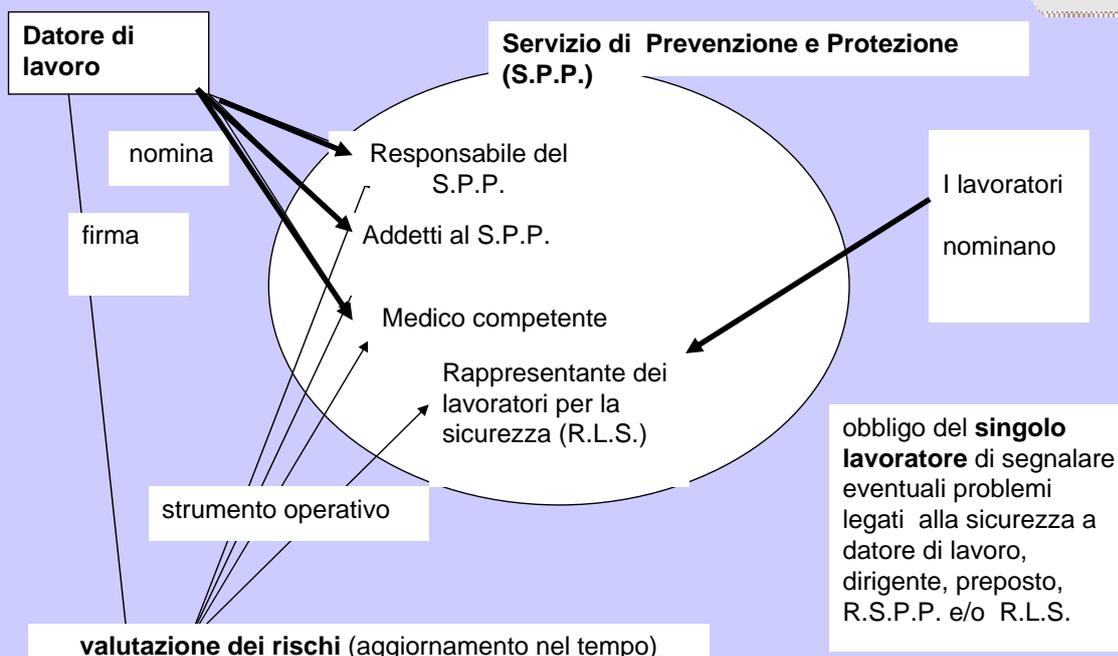
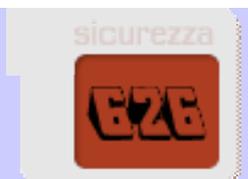
f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che è meno o non è pericoloso

g) programmare la prevenzione, integrando la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;

h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto ai DPI

i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

D.Lvo 626/94 : la risposta normativa alle variazioni organizzative introdotte dalla produzione Just in time



L'idea della cellular manufacturing, unità produttiva all'interno della fabbrica integrata, viene quindi in parte copiata dal D.Lvo 626/94 istituendo in ogni azienda un **Servizio di Prevenzione e Protezione**, con dei precisi soggetti ed un linguaggio comune e dinamico costituito dalla valutazione dei rischi

i destinatari di obblighi di prevenzione del D.Lvo 626/94



Datore di Lavoro



Dirigenti



Preposto



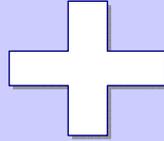
Lavoratori



Medico competente



Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)



Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)



Addetti alle emergenze



progettisti



installatori



appaltatori



Committente appaltante

D.Lvo 626/94

sicurezza



ART. 4 - Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto

1. **Il datore di lavoro** è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela previste dall'art. 3 e, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, **deve valutare**, nella scelta delle **attrezzature di lavoro** e delle **sostanze o dei preparati chimici** impiegati, nonché nella **sistemazione dei luoghi di lavoro**, **i rischi** per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.

Corte di Giustizia delle Comunità europee, sentenza del 15 novembre 2001

la Repubblica italiana venne condannata ...:

- (i) **non avendo prescritto che il datore di lavoro debba valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza esistenti sul luogo di lavoro;**
- (ii) avendo consentito al datore di lavoro di decidere se fare o meno ricorso a servizi esterni di protezione e di prevenzione quando le competenze interne all'impresa sono insufficienti,
- (iii) non avendo definito le capacità e le attitudini di cui devono essere in possesso le persone responsabili delle attività di protezione e di prevenzione dei rischi professionali per la salute e la sicurezza dei lavoratori.



Corte di Giustizia delle Comunità europee, sentenza del 15 novembre 2001

prima censura

In via preliminare, si deve constatare come risulti sia dall'obiettivo della direttiva, che si applica, ai sensi del suo quindicesimo 'considerando', a tutti i rischi, sia dal tenore letterale dell'art. 6, n. 3, lett. a), della medesima che **i datori di lavoro sono tenuti a valutare l'insieme dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.**



Secondo la Commissione l'art. 6, n. 3, lett. a), della direttiva istituisce **l'obbligo per il datore di lavoro di valutare l'insieme dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro**. Ne consegue che l'art. 4, primo comma, del decreto legislativo, che prevede, sì, l'obbligo del datore di lavoro di valutare rischi specifici, ma che **limita la portata di tale obbligo ai tre tipi di rischi menzionati** a titolo di esempio nell'art. 6, n. 3, lett. a), della direttiva, non può costituire una corretta trasposizione di tale norma.

Inoltre, è importante precisare che i **rischi professionali** che devono essere oggetto di una valutazione da parte dei datori di lavoro non sono stabiliti una volta per tutte, ma **si evolvono costantemente** in funzione, in particolare, del progressivo sviluppo delle condizioni di lavoro e delle **ricerche** scientifiche in materia di rischi professionali.



Legge 1 marzo 2002, n. 39, Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - Legge comunitaria 2001.

- “ART. 21.
(Delega al Governo per l'esecuzione della sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee del 15 novembre 2001, nella causa C-49/00).
 - 2. L'articolo 4, comma 1, del citato decreto legislativo n. 626 del 1994, è sostituito dal seguente:
"1. Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, **valuta tutti i rischi** per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro".

I nuovi orientamenti della organizzazione del lavoro del terzo millennio: terziarizzazione interna + produzione JIT + fabbrica snella + lavoratori a tempo determinato + qualità totale...

decreto Biagi - D.Lvo 276/03



OGGI.....

.....**riduzione** delle attività manifatturiere di serie,

decentramento delle produzioni nei paesi emergenti,

mantenimento delle attività di produzione specialistica con potenziamento della progettazione, design, studio delle tecnologie...



Riconversione della manodopera

Emancipazione delle manifatture “semplici”

Potenziamento del sistema dei trasporti

Atomizzazione delle “imprese”

Quali LAVORATORI?

Stranieri (comunitari ed extracomunitari)

... atipici ...

Irregolari...

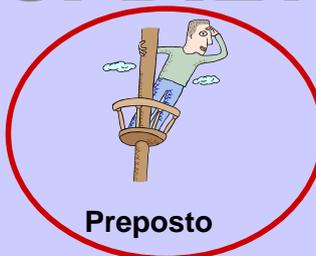


Quale sicurezza dei LAVORATORI?

D.Lgs 09 aprile 2008 n. 81
D.Lgs 03 agosto 2009 n. 106



i "rinforzi" del D.Lvo 81/08





D.Lgs 81/08

... LA SICUREZZA ...

Il testo unico come
investimento nel futuro?



il lavoratore **definizione**



Secondo i decreti degli anni '50:

“per **lavoratore subordinato** si intende colui che fuori del proprio domicilio presta il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione altrui, con o senza retribuzione, anche al solo scopo di apprendere un mestiere, un'arte o una professione”

Secondo il decreto legislativo 626/1994:

lavoratore: persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale..

D.Lvo 81/08

«**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.



- **somministrazione di lavoro** ... tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui al presente decreto sono **a carico dell'utilizzatore**.
- **distacco del lavoratore** ..., tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono **a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore** sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento **delle mansioni per le quali egli viene distaccato**. ...
- **lavoratori a progetto** ..., e dei **collaboratori coordinati e continuativi** ..., le disposizioni di cui al presente decreto **si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente**.
- **prestazioni occasionali di tipo accessorio**, ... il presente decreto legislativo e tutte le altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute **si applicano con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario**, compresi **l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili**.
- **lavoratori a domicilio** ... e dei **lavoratori** che rientrano nel campo di applicazione del **contratto collettivo dei proprietari di fabbricati** trovano applicazione gli **obblighi di informazione e formazione** di cui agli articoli 36 e 37. Ad essi devono inoltre essere **forniti i necessari dispositivi di protezione individuali** in relazione alle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III.
- prestazione continuativa di **lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico**, ..., e ... **telelavoro** ..., si applicano le disposizioni di cui al **titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa**. Nell'ipotesi in cui il **datore di lavoro fornisca attrezzature proprie**, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere **conformi alle disposizioni di cui al titolo III**.

La valutazione dei rischi “globale” pericolo / rischio

«**valutazione dei rischi**»: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;



Oggetto della valutazione dei rischi



1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare **TUTTI I RISCHI** per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **STRESS LAVORO CORRELATO**, e quelli riguardanti le **LAVORATRICI IN STATO DI GRAVIDANZA**, nonché quelli connessi alle **DIFFERENZE DI GENERE, DI ETA' E DI PROVENIENZA DA ALTRI PAESI**



Articolo 28

Il contenuto del documento deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi specifici contenute nei relativi titoli

Cosa deve contenere il documento redatto alla fine della valutazione dei rischi

In parte come nel D.lvo 626/94 :

- a. una relazione contenente i criteri adottati.
- b. le misure di prevenzione e di protezione e i DPI adottati, a seguito della valutazione
- c. Il programma delle misure per il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza

le **procedure** per l'attuazione delle misure da realizzare,

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

i nomi di **RSPP, RLS o RLST, medico competente**;
le **mansioni** che eventualmente espongono i lavoratori a **rischi specifici** che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

81

I riferimenti tecnici per la valutazione dei rischi, norma tecnica e buona prassi

- «**norma tecnica**»: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria;
- «**buone prassi**»: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici
- «**linee guida**»: atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle Regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;

81

Obbligo di vigilanza sui sottoposti



- Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19 (*PREPOSTO*), 20 (*LAVORATORE*), 22 (*PROGETTISTA*), 23 (*FABBRICANTE E FORNITORE*), 24 (*INSTALLATORE*) e 25 (*MEDICO COMPETENTE*)
- 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.



Obbligo di vigilanza in caso di delega



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.

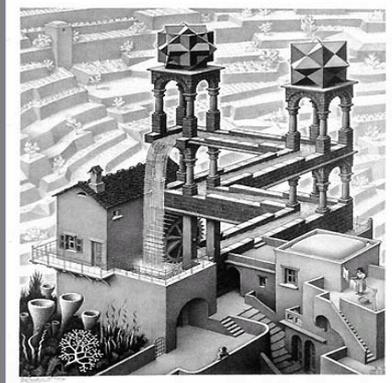
L'obbligo di cui al precedente periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, c 4.



Art. 30. Modelli di organizzazione e di gestione

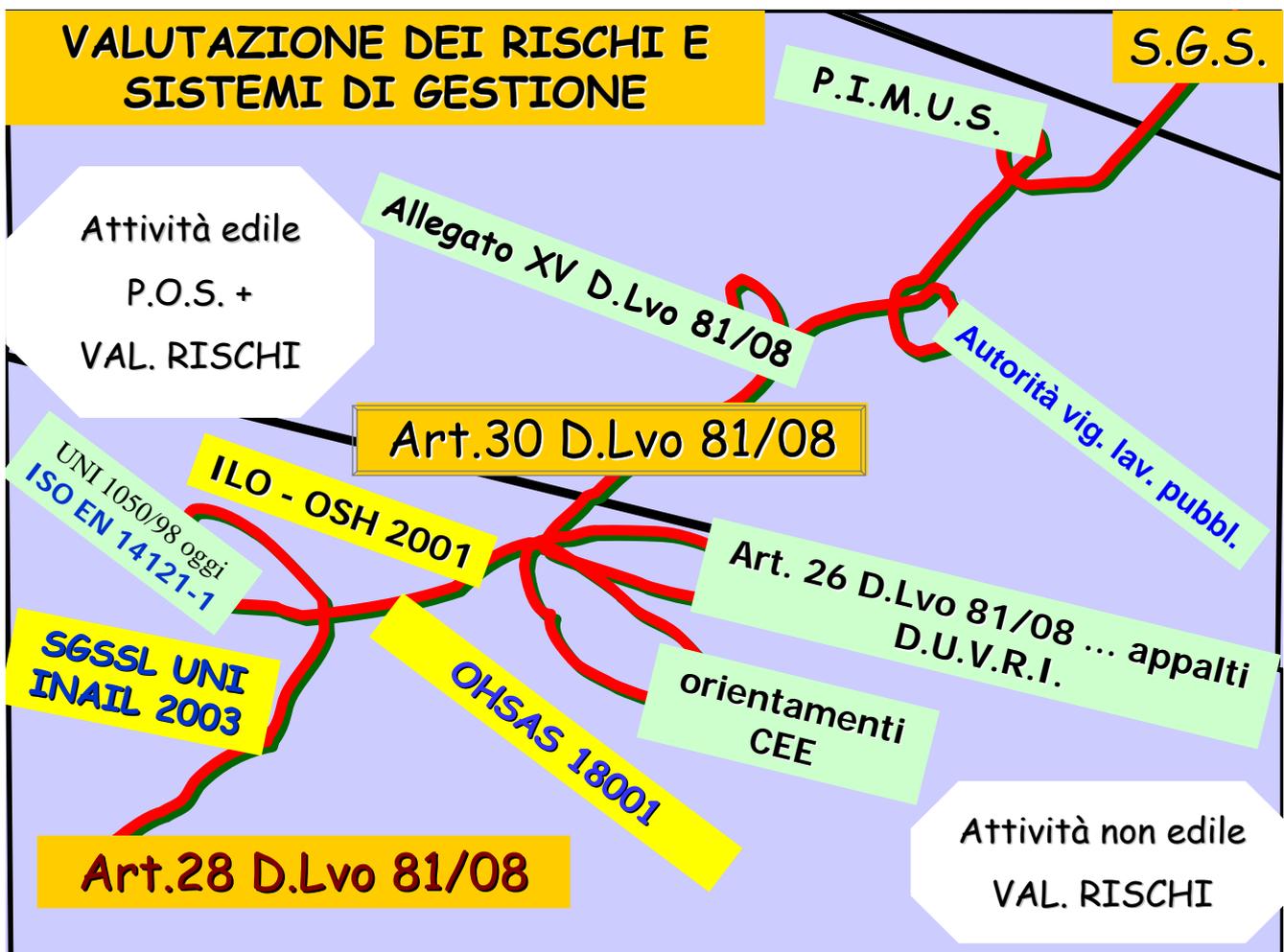
4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Art. 30. Modelli di organizzazione e di gestione



Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilita' amministrativa delle persone giuridiche, delle societa' e delle associazioni anche prive di personalita' giuridica di cui al D.Lvo 8/06/01, n. 231.

il futuro della sicurezza



Art. 30.

81

Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:
 - a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
 - b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
 - 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;
 - e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
 - f) alle attività di vigilanza con riferimento al 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 adottate.



Caratteristiche del modello di gestione

81

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.
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**.



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.



81

Il Tribunale di Novara con la sentenza del 26 ottobre 2010 ha applicato La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro - D.Lgs. n. 231/2001 - a due società i cui amministratori sono stati ritenuti responsabili per un infortunio mortale sul lavoro avvenuto presso il piazzale del Centro Interportuale Merci di Novara.

e condannate alla sanzione amministrativa pecuniaria di euro 120.000 e 140.000.

presente

15/04/11 sentenza Thyssen:

Condanne epocali

applicato anche il D.Lgs. 231: la multinazionale è stata chiamata in causa come persona giuridica e condannata

- a un milione di euro di sanzione pecuniaria
- all'esclusione da contributi e sovvenzioni pubbliche per sei mesi
- al divieto di farsi pubblicità per sei mesi
- la sentenza dovrà essere pubblicata su una serie di quotidiani e affissa nel Comune di Terni, dove c'è la principale sede italiana del gruppo.

passato

futuro

presente

Buongiorno

MASSIMO GRAMELLINI

► Oggi il Buongiorno (si fa per dire) ce lo dà Gloria V., mamma.

Da mesi mio figlio batte tutte le porte per cercare un mestiere più decente di quello che sta facendo: contratto a chiamata come ragazzo jolly in un agriturismo quasi stagionale, con domeniche da 13 ore continuative e periodo invernale a 300 euro al mese. Bene, con un curriculum interessante per le tante esperienze fatte all'estero e un'ottima conoscenza delle lingue inglese e francese, queste le poche e misere proposte di lavoro: 1. montaggio palchi per concerti e grandi eventi. Proposta di contratto a chiamata di

Cerco lavoro

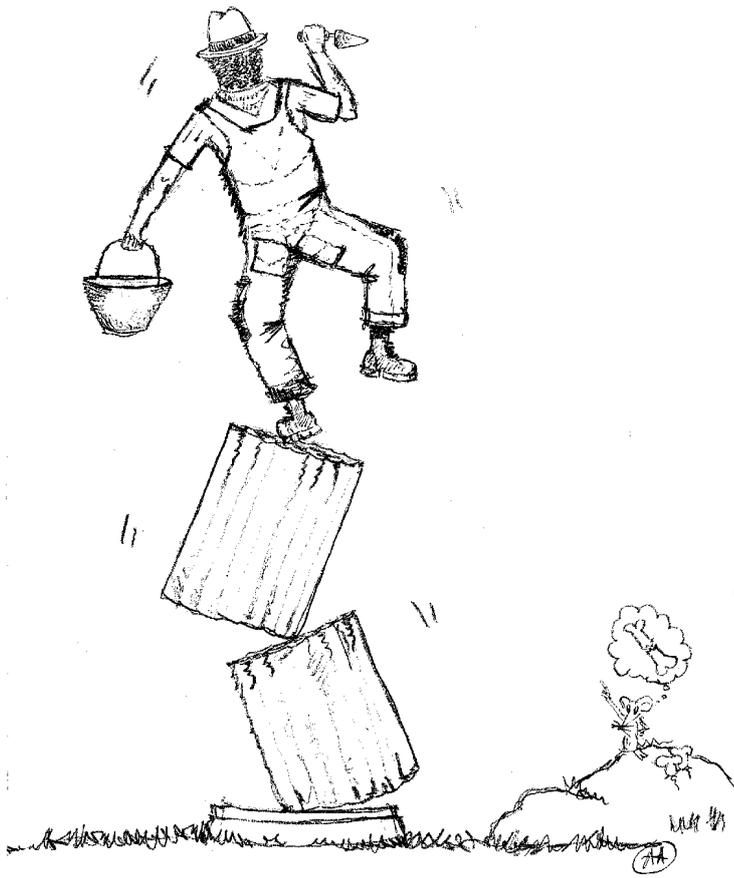
cui: prime 4 ore non pagate per l'acquisto dell'elmetto e dei guanti da lavoro, le altre ore pagate con voucher del valore nominale di 5 euro, che all'incasso valgono anche di meno; 2. autotrasportatore per una nota azienda che si serve di agenzie satellite. Tipo di contratto? A chiamata (ma come a chiamata, se si lavora tutti i giorni!). Possono deliberatamente decidere di assegnarti la mezza giornata lavorativa, ma il carico è sempre lo stesso e ti fai le otto ore sapendo di essere pagato per la metà.

... Ieri mio figlio mi ha detto: "Mamma, ci stanno annuncando!"».

LA STAMPA

MARTEDÌ 19 APRILE 2011

LAVORO PRECARIO,



grazie per
...
l'attenzione