

FORMAZIONE

Sicurezza

Modulo 1: Rassegna giuridico-normativa

PERCORSO

- 1 - IL SISTEMA LEGISLATIVO IN MATERIA DI SICUREZZA DEI LAVORATORI
- 2 - LA RESPONSABILITA' CIVILE E PENALE E LA TUTELA ASSICURATIVA
- 3 - LA "RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI, ANCHE PRIVE DI RESPONSABILITA' GIURIDICA" (D.LGS. n. 231/2001 e s.m.i.)
- 4 - IL SISTEMA ISTITUZIONALE DELLA PREVENZIONE
- 5 - I SOGGETTI DEL SISTEMA DI PREVENZIONE AZIENDALE (D.LGS. n. 81/08): COMPITI, OBBLIGHI, RESPONSABILITA'
- 6 - IL SISTEMA DI QUALIFICAZIONE DELLE IMPRESE

1. IL SISTEMA LEGISLATIVO IN MATERIA DI SICUREZZA DEI LAVORATORI

Lo sviluppo del sistema legislativo in materia di sicurezza sul lavoro

1898 **Assicurazione obbligatoria**
(esclusa la responsabilità civile)

**Regolamenti per la prevenzione
degli infortuni nelle:**

1899 aziende
(grandi industrie, cave e miniere,
esplosivi)

1900 imprese di costruzioni

1903 ferrovie

1911 tramvie a trazione meccanica

1930 | Codice Penale

RIMOZIONE ED OMISSIONE DOLOSA O COLPOSA DI CAUTELE

Art. 437

Rimozione dolosa od omissione di cautele contro infortuni sul lavoro

Chiunque omette di collocare impianti o apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.

Art. 451

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

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

1942 | Codice Civile

RESPONSABILITÀ DELL'IMPRENDITORE

Art. 2050

Responsabilità per l'esercizio di attività pericolose

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

Art. 2087

Tutela delle condizioni del lavoro

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

1948 | Costituzione Italiana

TUTELA DELLA SALUTE

Parte Prima - Diritti e doveri dei cittadini

Art. 27 - La responsabilità penale è personale.
(Titolo I - Rapporti civili)

**Art. 32 - La Repubblica tutela la salute
come fondamentale diritto dell'individuo
e interesse della collettività,
e garantisce cure gratuite agli indigenti.**
(Titolo II - Rapporti etico-sociali)

1948 | Costituzione Italiana

TUTELA DEL LAVORO

Art. 35 - La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni.

Art. 37 - La lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.

Art. 38 - Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto di mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

Art. 41 - L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

(Titolo III – Rapporti economici)

1955-56 | Norme generali

DPR 547/55

Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro

DPR 520/55

Riorganizzazione centrale e periferica del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DPR 303/56

Norme generali per l'igiene del lavoro

DPR 164/56

Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni

DPR 320/56

Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro in sotterraneo

DPR 321/56

Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nei cassoni ad aria compressa

DPR 322/56

Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nell'industria della cinematografia e della televisione

DPR 323/56

Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro negli impianti telefonici

1956 | DPR 303/56

Norme generali per l'igiene del lavoro

Ambienti di lavoro (Capo I, artt. 6 – 17)

Difesa dagli agenti nocivi (Capo II, artt. 18 - 26)

Servizi sanitari (Capo III, artt. 27- 35)

Servizi igienico assistenziali (Capo IV, artt. 36 – 47)

Nuovi impianti (Capo V, art. 48)

Aziende agricole (Capo Unico, artt. 49 – 57)

Gerarchia prevenzionistica delle misure

DISPOSITIVI DI SICUREZZA

Congegni meccanici applicati alle macchine e agli impianti

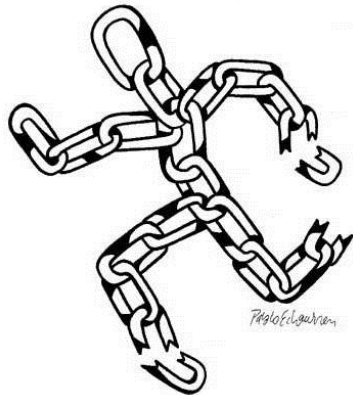
PROVVEDIMENTI DI SICUREZZA

Apprestamento di condizioni oggettive di tutela delle lavorazioni (spazio, luce, ventilazione, coordinamento di operazioni complementari,...)

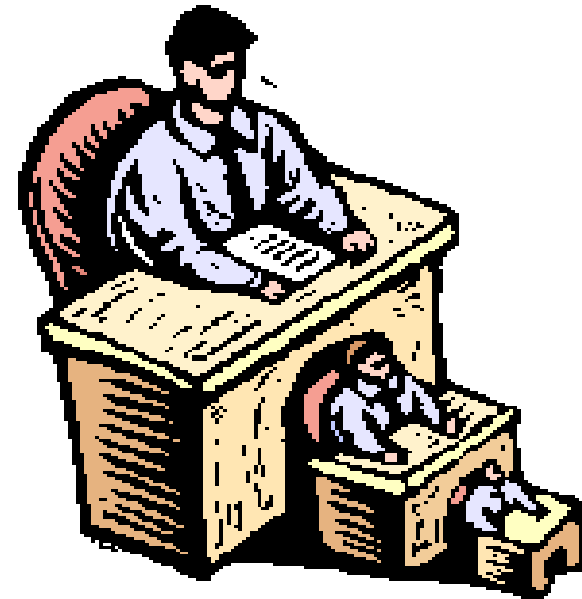
MEZZI PERSONALI DI PROTEZIONE

Dispositivi individuali di cui dotare il lavoratore (occhiali, scarpe, guanti, maschere, cinture di sicurezza,...)

FILOSOFIA DELLE RESPONSABILITÀ DALLE NORME DEGLI ANNI '50



Norme anni '50 - Obiettivo:
**Frapporre barriera tra
 l'addetto e la zona di pericolo**



**Datore
 di lavoro
 e dirigente
 adottano
 re
 enzione**

**igente
 reposito
 vegliano**

Lo Statuto dei Lavoratori

Legge 300/70

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale, dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

Art. 5 - Accertamenti sanitari

Sono vietati gli accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del dipendente

...

Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica

I lavoratori, mediante le loro rappresentanze, hanno il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro integrità fisica.

LEGGE 833/78

Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale

- Capo II – Competenze e strutture - art. 14: Unità Sanitarie Locali
- Capo III – Prestazioni e funzioni - art. 20: Attività di prevenzione
- Ibid. - art. 21: Organizzazione dei servizi di prevenzione
- Ibid. - art. 24: Norme in materia di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro e di vita e di omologazioni
- Titolo III – Norme transitorie e finali - art. 72:
Soppressione di ENPI (Ente Nazionale Prevenzione Infortuni) e ANCC (Associazione Nazionale Controllo Combustione)

E l'Europa?

Legge 212/90, n. 212

Delega al Governo per l'attuazione di direttive delle Comunita' europee in materia di sanita' e di protezione dei lavoratori.

- ▶ **Gli obblighi e le prescrizioni introdotte nella legislazione italiana negli ultimi anni, in materia di sicurezza sul lavoro, derivano dal recepimento delle direttive emesse dalla Comunita' Europea.**

Anni 90 | **Normativa di derivazione comunitaria**

D.Lgs. 277/91

Attuazione delle direttive CEE in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro.

D.Lgs. 626/94

Miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

D.Lgs. 459/96

Caratteristiche di sicurezza delle macchine

D.Lgs. 494/96

Sicurezza nei cantieri temporanei o mobili

D.Lgs. 230/95 e D.Lgs. 257/01

Radioprotezione dei lavoratori e della popolazione

Le normativa europea

per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Direttive “sociali”

Livelli minimi di tutela per la salute e sicurezza sul lavoro



89/391/CEE e seguenti
“Salute e Sicurezza
sul lavoro” (D.Lgs. 626/94)

Direttive di “prodotto”

Requisiti essenziali di sicurezza richiesti per la libera circolazione dei prodotti fra gli stati membri



89/391/CEE e seguenti
“Direttiva Macchine”
(D.P.R. 459/96)

Quadro normativo anni '50 e "626"

Norme anni '50

Puntuali e specifiche azioni da compiere con le relative sanzioni in caso di mancato rispetto

Precisi obblighi per datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori

Generica informazione dei lavoratori sul sistema di sicurezza

D.Lgs. 626/94

Maggiore autonomia del datore di lavoro che valuta i rischi e individua i più adatti sistemi preventivi in relazione alla propria struttura aziendale; maggior ricorso a norme tecniche

Maggiore collaborazione fra: datore di lavoro/dirigenti, lavoratori e loro rappresentanti, medico competente

Grande importanza alla informazione, formazione e addestramento di tutti i soggetti presenti nella realtà aziendale

D.Lgs. 626/94 e le Direttive CEE

Aspetti innovativi

- **Prevenzione basata su procedure** (valutazione dei rischi e programmazione delle misure di tutela)
- **Valorizzazione della prevenzione soggettiva**, basata sulla responsabilizzazione personale dei soggetti coinvolti (datore di lavoro, lavoratore)
- **Organizzazione del sistema di sicurezza basato su più soggetti aziendali** (RSPP, RLS, Addetti alle misure di emergenza, coordinatori per la progettazione ed esecuzione lavori edili, ...)
- **Gestione della sicurezza aziendale** come parte integrante del sistema produttivo
- **Riconoscimento delle situazioni di rischio** derivanti dal rapporto uomo-macchine/ambiente/sostanze pericolose

D.M. 382/98 – Punti essenziali

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel [decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626](#), e successive modifiche ed integrazioni

Equiparazione degli studenti a “lavoratori”

- **quando sussiste l'equiparazione**
- **casi particolari (palestra, allievi del 1° ciclo, laboratori, ...)**

Obblighi del Dirigente Scolastico

- **Designazioni (RSPP, ASPP, addetti emergenze)**
- **Nomine (Medico Competente)**
- **Obblighi:**
 - DVR**
 - Organizzazione emergenze**
 - Informazione**

D.M. 382/98 – Punti essenziali



Art. 2 - Funzione RSPP
(designazione RSPP)



Art. 7 - Funzione RLS
(cenni)

Circ. n. 119/99 – Punti essenziali

Oggetto: Decreto Legislativo 626/94 e successive modifiche e integrazioni - D.M. 382/98: Sicurezza nei luoghi di lavoro - Indicazioni attuative

Ruolo educativo e culturale delle norme sulla sicurezza in ambito scolastico

Necessità che tutti i soggetti coinvolti si facciano promotori di un processo organico di crescita collettiva, rivolto in particolar modo agli allievi

Ruolo “attivo” del Dirigente mediante misure “tamponate” di tipo organizzativo-procedurale

Circ. n. 119/99 – Punti essenziali

Ulteriori obblighi del Dirigente Scolastico:

- **Fornitura dei DPI ai lavoratori e agli studenti**
- **Consultazione del RLS per ogni decisione da prendere in merito alla sicurezza**

Valutazione dei rischi

- **Modello-guida (check-list)**
- **Indicazioni metodologiche**

Ancora sulla figura del RSPP

- **Chi può essere designato RSPP**

Circ. n. 119/99 – Punti essenziali

Concetto di “figure sensibili”

Informazione

- **Corso di autoformazione su CD fornito dal MIUR**
- **Opuscoli sintetici per l'informazione**

Aspetti economici

Circ. n. 120/00 – Punti essenziali

La scuola è sede istituzionale e strategica per l'effettiva formazione di una cultura della sicurezza, a partire da un processo di partecipazione e sensibilizzazione di tutti gli operatori scolastici e degli allievi.

Chi, dall'interno della scuola, si occupa di sicurezza, deve riuscire a trasformare gli adempimenti previsti per legge in un'occasione didattica e di crescita culturale, con iniziative che **non devono avere carattere occasionale o sporadico.**

Circ. n. 120/00 – Punti essenziali

La scuola e tutte le persone coinvolte nella gestione della sicurezza devono porsi come soggetti attivi e propulsori delle tematiche della sicurezza, sotto l'aspetto sia didattico che formativo e culturale (educativo)

La scuola deve realizzare specifiche iniziative e ricercare collaborazioni con tutte le strutture territoriali istituzionalmente competenti in materia

I D.S. sono chiamati a favorire la creazione di appositi spazi nell'ambito del POF, nei quali sviluppare i temi della prevenzione e della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

ALCUNI ASPETTI DEL NUOVO SCENARIO DOPO IL D.LGS. 81/08 MISURE IN TEMA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, RIASSETTO E RIFORMA DELLA NORMATIVA IN MATERIA

- “Modello di organizzazione e di gestione della sicurezza”
 - Ruoli (nomine)
 - Relazioni (procedure tecniche e gestionali)
 - Risorse dedicate

- Valutazione di tutti i possibili rischi (genere, età, provenienza, stress lavoro-correlato...)
- Formazione specifica (Preposto)
- Indicazioni e risorse sul versante educativo (percorsi interdisciplinari ex art.11)

D.Lgs. 81/08 – Art. 11 comma 1

[...] sono definite [...] le attività promozionali della cultura e delle azioni di prevenzione, con riguardo in particolare a:

[...] c) ***finanziamento delle attività degli istituti scolastici***, universitari e di formazione professionale, finalizzata all'inserimento in ogni attività scolastica ed universitaria [...] di ***specifici percorsi formativi interdisciplinari*** alle diverse materie scolastiche, volti a favorire la conoscenza delle tematiche della salute e della sicurezza, nel rispetto delle autonomie didattiche

D.Lgs. 81/08 – Art. 11 comma 4

Ai fini della promozione e divulgazione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro, **è facoltà** degli istituti scolastici, universitari e di formazione professionale inserire in ogni attività scolastica [...] **percorsi formativi interdisciplinari** alle diverse materie scolastiche ulteriori [...] rispetto a quelli disciplinati dal comma 1, lettera c) e volti alle medesime finalità. Tale attività è svolta nell'ambito e **nei limiti delle risorse disponibili** degli istituti

2. LA RESPONSABILITA' CIVILE E PENALE E LA TUTELA ASSICURATIVA

IL PROCEDIMENTO PENALE PER LE CONTRAVVENZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA E IGIENE SUL LAVORO

D.Lgs. n. 81/2008 - Artt. 55-60



Il **datore di lavoro**, in quanto soggetto che, organizzando i fattori della produzione, risulta dotato di poteri di controllo sulle fonti di rischio da contenere, è il primo soggetto a venire in considerazione ai fini della responsabilità penale.

In caso di infortuni occorsi a studenti, datore di lavoro viene considerato il **dirigente scolastico**. Il dirigente scolastico, ai sensi dell'art. 32 comma 8 d. lgs. n. 81/2008, può designare, qualora non opti per lo svolgimento diretto dei compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dei rischi, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il quale deve essere individuato tra il personale interno all'unità scolastica, che si dichiara disponibile, in possesso di requisiti professionali richiesti dall'art. 32.

Al pari di quanto avveniva nel d. lgs. n. 626/1994 il d. lgs. n. 81/2008 non contempla contravvenzioni proprie del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

A tal proposito la Suprema Corte (Cass. pen. sez. IV, 08-02-2008 n. 6301) ha rilevato come, in linea di principio, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione può essere equiparato ad un consulente del datore di lavoro. Ne deriva che i risultati dei suoi studi e delle sue elaborazioni vengono fatti propri dal datore di lavoro, che ne risponde in caso di negligenze.

Tuttavia, essendo il responsabile del servizio di prevenzione e protezione destinatario di specifici obblighi rispetto all'individuazione dei rischi ed alla predisposizione delle necessarie misure preventive, l'inadempimento di tali doveri istituzionali potrebbe consentire di configurare a suo carico una responsabilità penale a titolo di concorso omissivo nell'infortunio del lavoratore tutte le volte in cui l'evento si inserisca in una situazione pericolosa che egli avrebbe dovuto conoscere e segnalare al datore di lavoro.

Pertanto, la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione non esclude la responsabilità del datore di lavoro o del dirigente, ma arricchisce ulteriormente il quadro dei soggetti responsabili (VENEZIANI, *La responsabilità penale per omesso impedimento di infortuni sul lavoro*, in *Diritto penale e processo*, 1998, p. 1143 ss.).

LO "STATUTO PENALE" DELLA SCUOLA

Antonio Caragliu e Michela Dotti

(Redattori della Banca dati normativa e giurisprudenziale per il mondo della scuola)



RESPONSABILITÀ PENALE (SANZIONI PENALI = DETEZIONE)

- la responsabilità penale, a differenza di quella civile, è personale non può essere a carico delle persone giuridiche, quali l'Università, il Ministero, ecc.;
- il fatto che la persona che era stata chiamata ad assumersi una certa responsabilità poi si dimetta, cambi lavoro ecc. non comporta uno sgravio di responsabilità;
- si tratta di una responsabilità che non può essere assicurata: non si può trasferire per contratto l'obbligo di dare risposta in una certa situazione penalmente rilevante.

RESPONSABILITÀ CIVILE (SANZIONI AMMINISTRATIVE = MULTE)

- può essere assicurata



DATORE DI LAVORO

- Il DM P.I. 292/96 chiarisce che il datore di lavoro è il Dirigente Scolastico.
- Il D.Lgs. 81/08 (art. 2 c.1, lett. B) precisa che per tutta la P.A. datore di lavoro è *“il dirigente al quale spettano i poteri di gestione ovvero il funzionario, pur senza qualifica dirigenziale, quando sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale”* (cit).

D.S.: datore di lavoro atipico anche in relazione al ruolo degli OO.CC. che intervengono nella gestione tecnica/finanziaria/amministrativa.

Dunque, l'assenza di autonomi poteri di spesa rende difficile l'attribuzione di responsabilità al D.S. in relazione agli adempimenti onerosi.

Tuttavia, rimangono **imputabili gli obblighi**:

- 1) derivanti dagli eventuali livelli di autonomia di tali poteri, in relazione a risorse eventualmente acquisite dall'I.S.A.;
- 2) relativi alla necessità di assicurare che l'esercizio delle attività all'interno dell'istituto avvenga in condizioni di sicurezza.

C.C. Titolo IX - art. 2043 – Risarcimento per fatto illecito

C.C. Titolo II – art 2087 – Tutela delle condizioni di lavoro.

L'obbligazione di risarcire il danno che il fatto illecito ha cagionato è di regola una obbligazione di dare, avente per oggetto il pagamento di una somma di denaro, che rappresenta l'equivalente monetario del danno cagionato.

- Un medesimo evento può essere fonte di **responsabilità**:
- **penale**, consistente nell'assoggettamento alla pena (reclusione e multa se si tratta di un delitto, arresto o ammenda se si tratta di contravvenzione)
- **civile**, consistente nell'obbligazione di risarcire il danno.

Il fatto illecito costituisce quindi la base fondamentale ed insopprimibile sia della responsabilità civile che della responsabilità penale.

Attraverso l'istituto della delega **il datore di lavoro assume comunque il rischio economico dell'inadempimento degli obblighi** tra i quali quello della sicurezza: il datore può quindi andare esente da responsabilità penale per l'omissione delle cautele doverose, ove questa sorga in virtù della delega imputabile ad altri, permanendo però sempre in capo a lui la responsabilità civile.

La responsabilità penale è esclusivamente personale (Cost. art. 27).

La salute dei lavoratori è bene primario e la sua lesione comporta sempre un comportamento illecito.

La lesione dell'integrità psico-fisica del lavoratore può consistere:

- nell'**infortunio** = evento avvenuto per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o una inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero una inabilità temporanea assoluta, che comporti l'astensione dal lavoro;
- nella **malattia professionale** = danno fisico dovuto all'azione nociva, lenta e protratta nel tempo, di un fattore di rischio o comunque dannoso (ad es.: lavoro usurante, una sostanza usata in modo costante durante le lavorazioni, presente nell'ambiente in cui si svolge l'attività lavorativa).

Infortunio e/o malattia professionale derivanti dall'inadempimento degli obblighi in materia di sicurezza = **responsabilità civile = obbligo di risarcire il danno derivante dal verificarsi dell'evento dannoso** (C.C. artt. 2043 (responsabilità aquiliana = 5 anni a decorrere dal verificarsi dell'evento dannoso e non da un eventuale aggravamento derivante dall'infortunio.(Cass.Lav. 21 febbraio 2004,n.3498) e 2087 (responsabilità contrattuale specifica = 10 anni).

LA TUTELA ASSICURATIVA

- ▶ Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro: 18 febbraio 1883.
- ▶ Stipula di convenzione per l'assicurazione volontaria tra il Ministro dell'Industria dell'epoca ed i rappresentanti delle più importanti casse di risparmio e di credito operanti in Italia.
- ▶ Tale convenzione portò alla istituzione della "Cassa Nazionale Infortuni".

LA TUTELA ASSICURATIVA

- ▶ L'assicurazione obbligatoria tutela il lavoratore in caso di infortunio e di malattia professionale, intervenendo in ogni caso se la malattia è superiore a 3 giorni, corrispondendo al lavoratore, oltre al danno patrimoniale per non avere potuto percepire lo stipendio e per la copertura delle spese mediche, una indennità commisurata alla infermità conseguita all'infortunio o alla malattia professionale, in ragione della diminuzione della capacità lavorativa, liquidata in base ad una apposita tabella.

INDENNIZZO E RISARCIMENTO

- **L'indennizzo** viene corrisposto a partire dal 6% di invalidità, in un'unica soluzione una tantum fino al 15% e con la liquidazione di una rendita a partire dal 16% di invalidità.
- **La liquidazione dell'indennizzo** tiene conto del danno biologico e della perdita della capacità lavorativa, ma non copre interamente il danno, per cui resta a carico del datore di lavoro e/o del dirigente responsabile, la liquidazione del danno differenziale, allorchè il lavoratore ne faccia richiesta.
- Nel caso in cui **il lavoratore** infortunato voglia agire giudizialmente per ottenere **il risarcimento del danno**, sarà tenuto a **dimostrare il nesso di causalità** tra l'evento lesivo e l'espletamento della prestazione lavorativa.
- **Spetta al Datore di Lavoro** congiuntamente al Dirigente Responsabile, **l'onere di provare di aver adempiuto agli obblighi previsti dalla legge** in materia anti-infortunistica. (C.C. art. 1218) (Cass. Lav. 21/12/98, n.12763; Cass. Lav. 25/05/06, n. 12445)

Nell'accertamento della responsabilità e nella valutazione del danno risarcibile, si dovrà inoltre tener conto **dell'eventuale concorso di colpa del lavoratore** (C.C. art. 1227) = valutazione della imprevedibilità di tale condotta, anche se la sola imprudenza o negligenza del lavoratore, non comportano il venir meno dell'obbligo di risarcimento. Nel caso in cui, invece, tale condotta sia imputabile a fatto doloso del lavoratore, o ad un suo comportamento abnorme, viene esclusa la responsabilità prevista dall'art. 2087 .

Nel caso di responsabilità penale, **l'INAIL può richiedere in via di regresso, la restituzione di quanto corrisposto al lavoratore per l'infortunio o la malattia professionale.**

E' opportuno allora prevedere una tutela assicurativa privata, che sollevi il dirigente dai rischi inerenti l'adempimento degli obblighi in materia di sicurezza in senso ampio, cioè sia per il danno differenziale che per l'azione di regresso INAIL.

Le polizze di assicurazione possono tutelare il Dirigente sia sotto il profilo della Responsabilità Civile, sia per quanto riguarda l'assistenza legale e tecnica, **ma non possono coprire, ovviamente, la responsabilità penale** (che è personale) derivante da pene detentive o sanzioni accessorie.

- Le **sanzioni penali pecuniarie** (multa e ammenda) possono essere imputate (C.P. artt. 196 – 197)) all'Ente o all'Azienda di cui il trasgressore è dipendente.
- Possono altresì essere inserite nel rischio assicurato.
- Un elemento particolare nel contratto di assicurazione è rappresentato dalla durata della polizza che deve coprire tutta la durata della prescrizione del rischio garantito, cioè deve coprire l'assicurato per il tempo occorrente ad una eventuale azione risarcitoria contro di lui, cioè 10 anni in caso di responsabilità contrattuale e 5 anni in caso di responsabilità.

**3. LA RESPONSABILITA'
AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE
GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E
DELLE ASSOCIAZIONI, ANCHE PRIVE
DI RESPONSABILITA' GIURIDICA**

D. Lgs. N. 231/2001, e s.m.i.

IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITA' A SOGGETTI DIVERSI DALLE PERSONE FISICHE

- Il D..Lgs. n. 231/2011 ha introdotto un peculiare meccanismo di imputazione della responsabilità a soggetti diversi dalle persone fisiche: enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
- E' prevista l'imputazione all'ente della responsabilità derivante dalla commissione di alcuni reati, i cui autori sono sempre persone fisiche, in considerazione del particolare legame che esiste tra lo stesso ente e il soggetto che ha materialmente commesso l'illecito.

- La legge delega n. 300/2000 definisce “persone giuridiche” tutti gli enti forniti di personalità giuridica, ad eccezione dello Stato e degli “altri enti pubblici che esercitano pubblici poteri”. Tale locuzione lascia spazio a zone d’ombra.
- In tali zone rientrano tutti quegli enti che, pur avendo soggettività pubblica, non esercitano poteri pubblici: l’Aci, la Cri, gli Ordini e i Collegi professionali, le aziende ospedaliere, **le scuole**, le università pubbliche, gli istituti di assistenza.
- In merito a tali enti, i primi commentatori della norma si erano espressi nella direzione di una loro esclusione dall’ambito applicativo del decreto, motivando l’allontanamento dalla legge delega con la necessità di esonerare quegli enti che, pur non essendo provvisti di pubblici poteri, perseguono e curano interessi pubblici escludendo finalità lucrative. E in effetti un intervento di tipo sanzionatorio nei confronti di questi enti avrebbe delle indubbie ripercussioni sulla collettività, generando disservizi e disagi.

I REATI PRESUPPOSTO

Il catalogo dei reati dalla cui commissione deriva la responsabilità amministrativa dell'ente è stato oggetto di numerosi interventi integrativi.

La sua composizione attuale è la seguente:

- art. 24 (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico);
- art. 24-bis (*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*);
- art. 24-ter (*Delitti di criminalità organizzata*);
- art. 25 (*Concussione e corruzione*);
- art. 25-bis (*Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*);

- art. 25-bis.1 (*Delitti contro l'industria e il commercio*);
- art. 25-ter (*Reati societari*);
- art. 25-quater (*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*);
- art. 25-quater.1 (*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*);
- art. 25-quinquies (*Delitti contro la personalità individuale*);
- art. 25-sexies (*Abusi di mercato*);
- **art. 25-septies (*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*)**;
- art. 25-octies (*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*);
- art. 25-novies (*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*);
- art. 25-decies (*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*);
- art. 25-undecies (*Reati ambientali*);
- art. 25-duodecies (*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*).

LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO ESIMENTE: LE FASI DI COSTRUZIONE

- Interpretazione estensiva in relazione al concetto di protocollo e agli obiettivi generali del modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG) (D.Lgs. 231/2001)
- Il Modello di Organizzazione e di Gestione (MOG) è molto vicino ad un generale strumento di *corporate governance e di controllo interno* che può configurarsi in perfetta sintonia con alcuni dei più importanti *framework* di riferimento per il governo del rischio.
- La costruzione di un MOG richiede lo svolgimento delle seguenti attività:
 1. analisi ambiente di controllo (*control environment*);
 2. valutazione del rischio (*risk assessment*);
 3. attività di controllo (*control activities*);
 4. informazione e comunicazione (*information & communication*);
 5. monitoraggio continuo (*monitoring*).

- **L'ambiente di controllo** determina il clima nel quale le persone svolgono la loro attività e le proprie funzioni di controllo, costituendo dunque il cardine su cui poggia l'intero sistema.
- Con la **valutazione del rischio** sarà possibile individuare le aree maggiormente esposte a pericoli in maniera abbastanza completa e circostanziata.
- Ultimata la fase di identificazione dei rischi, occorre procedere alla loro **valutazione e mappatura**. Nel caso in cui essi risultino di entità superiore alla soglia di accettabilità, risulta necessario progettare gli opportuni sistemi di controllo finalizzati alla loro riduzione o eliminazione.
- Successivamente alla **progettazione e adozione del MOG** (Modello Organizzazione e Gestione) da parte dell'organo amministrativo, è necessario realizzare la fase di **formazione del personale e di divulgazione del modello** a tutti coloro che operano nell'ambito dell'organizzazione, differenziando le attività in base ai ruoli ricoperti dai destinatari.
- Infine, è opportuno porre in essere un'attività di **monitoraggio continuo** circa il suo corretto funzionamento (per scoprire eventuali errori di valutazione relativi alla definizione della criticità dei rischi).

4. IL SISTEMA ISTITUZIONALE DELLA PREVENZIONE

**ENTI ISTITUZIONALI
coinvolti nella promozione
della salute sui luoghi di lavoro**

A.R.P.A.

UNIVERSITA'

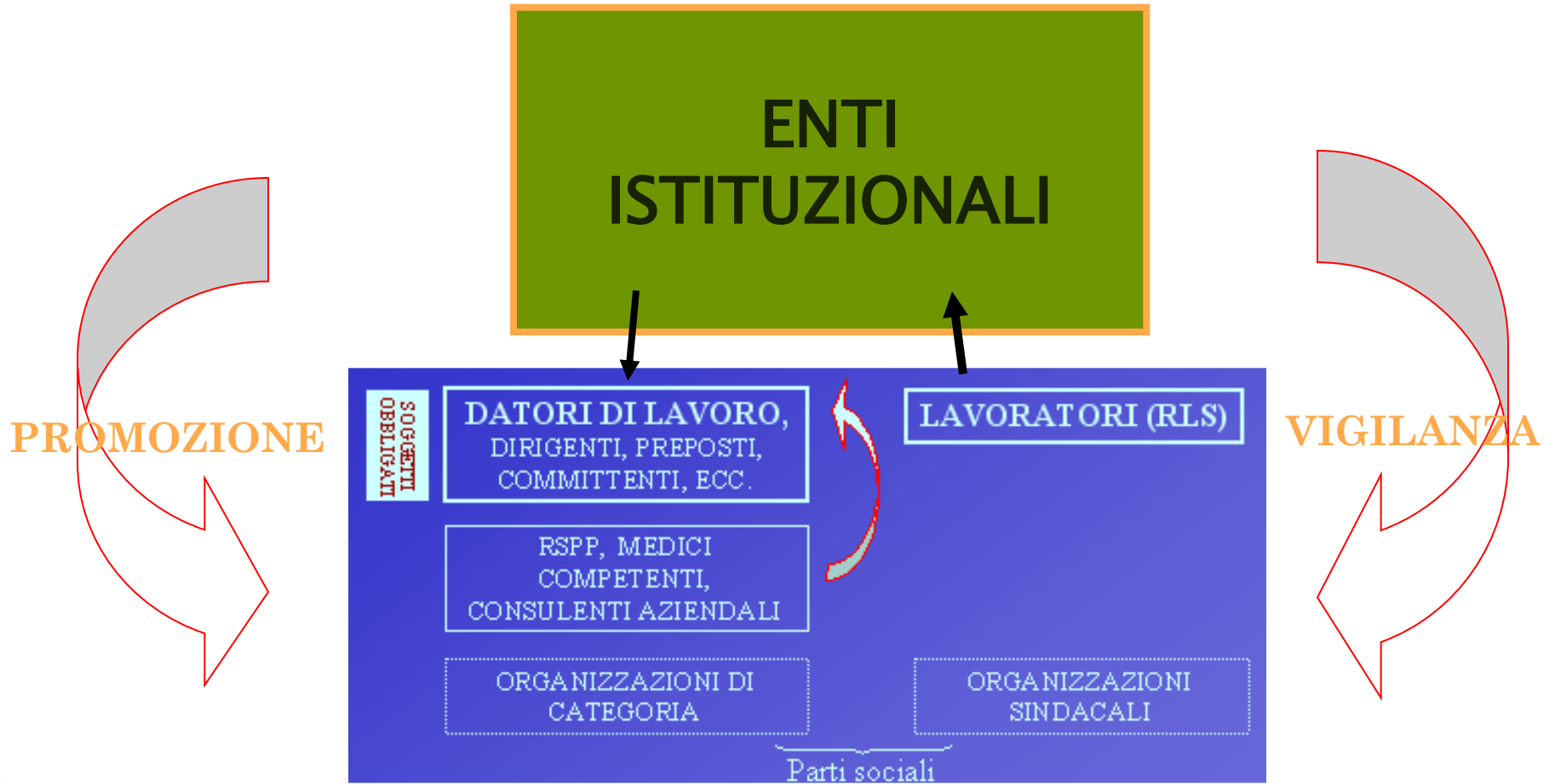
**A.S.L.
S.Pre.S.A.L.**

I.N.A.I.L.

D.P.L.

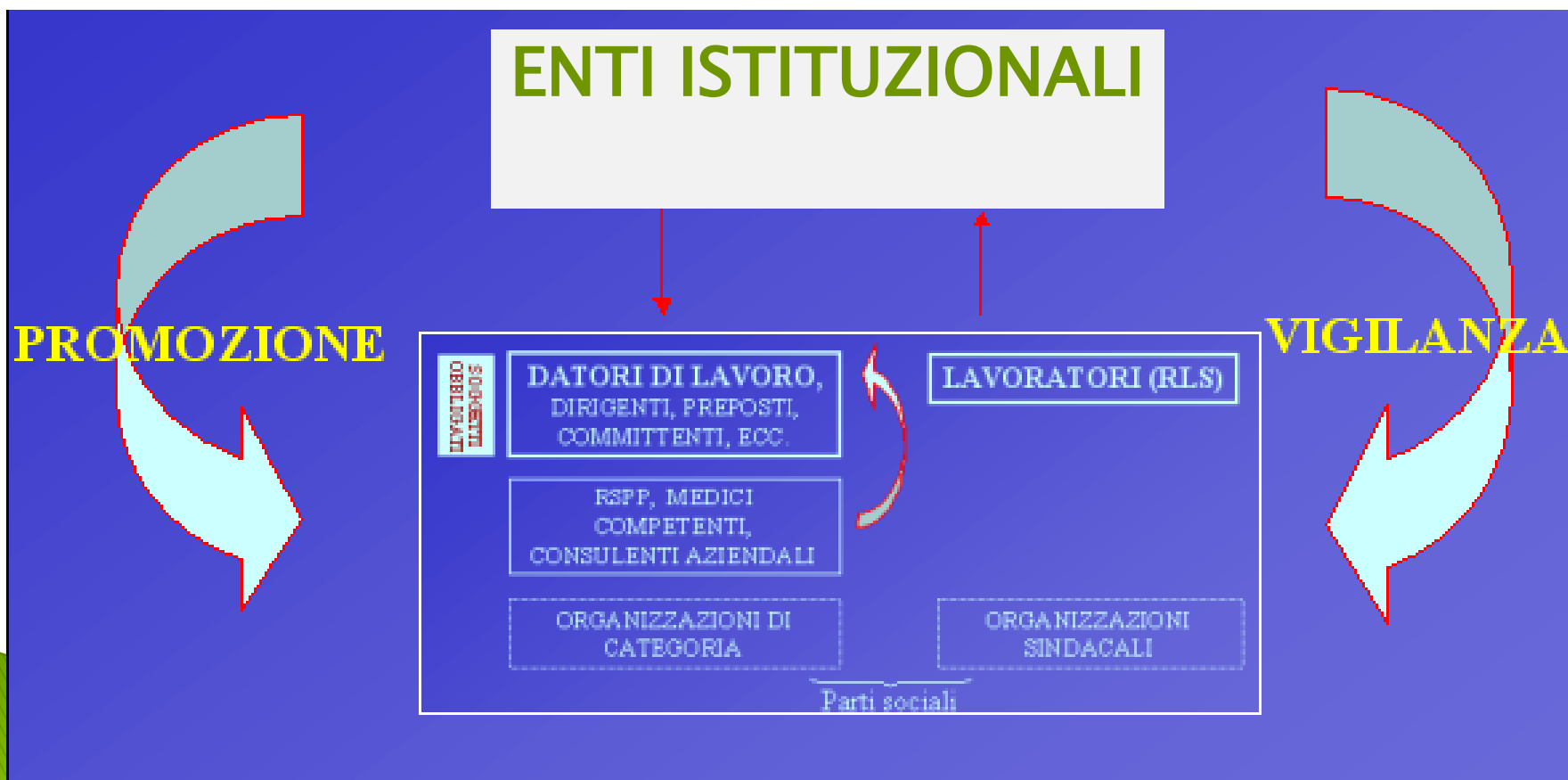
**VIGILI
DEL FUOCO**

PROMUOVERE LA PREVENZIONE E VIGILARE SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE



IL RUOLO degli ENTI ISTITUZIONALI

Gli strumenti della promozione e della vigilanza devono tendere a promuovere lo sviluppo di una cultura della prevenzione e della sicurezza nei soggetti obbligati



IL SISTEMA SANZIONATORIO

Il Dlgs 81/08 e s.m.i. prevede 3 tipologie di sanzioni:

arresto o ammenda

ammenda

sanzioni amministrative

Rispetto al passato (D. Lgs 626/94 e prec.) è confermata l' impostazione generale con qualche variazione:

- **alcune sanzioni sono state ridotte ed altre incrementate** (per garantire la proporzionalità rispetto alla gravità dell'illecito);
- introdotte **specifiche sanzioni per il dirigente** (prima non previste) per il datore di lavoro, in alcuni casi per il preposto.
- Modifiche sostanziali per **procedure** delle sanzioni amministrative ed estensione del D.Lgs.758/94 alle Ammende.

Reati puniti pena alternativa

D.Lvo n° 758/94

Modificazioni alla disciplina
sanzionatoria in materia di lavoro



Reati puniti con sanzione amministrativa



L. 689/81

**RISCONTRO DI VIOLAZIONI
IN SEGUITO A
SOPRALLUOGO ISPETTIVO**

**CONTESTAZIONE con
"TERMINE PER LA
REGOLARIZZAZIONE"**

Art 301 bis

VERIFICA

REGOLARIZZAZIONE

**MANCATA
REGOLARIZZAZIONE**

**AMMISSIONE AL
PAGAMENTO
DELL'IMPORTO
MINIMO SANZIONE**

**AMMISSIONE AL
PAGAMENTO COME DA
L.689/81**

**Doppio minimo
Un terzo del massimo**

**5. I SOGGETTI DEL SISTEMA DI
PREVENZIONE AZIENDALE
(D. Lgs 81/08):
COMPITI, OBBLIGHI,
RESPONSABILITA'**

Il modello di sicurezza in forma partecipativa del D.Lgs. n. 81/2008, si **basa sull'apporto di diverse figure** che, partecipando e/o collaborando attivamente alla gestione della prevenzione e protezione dei lavoratori, contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo di rendere più sicuro l'ambiente di lavoro.

Il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore:

- ha la **responsabilità** dell'impresa stessa ovvero **dell'unità produttiva**, in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa (art. 2 D.Lgs. n. 81/2008);
- **non può delegare** alcuni dei principali compiti a lui assegnati come:
 - **la valutazione del rischio;**
 - **l'elaborazione del piano di sicurezza;**
 - **la designazione del RSPP (art. 17, comma 1).**

Il dirigente, considerato l'*alter ego* del datore di lavoro, è il soggetto che **dirige** le attività produttive in senso tecnico o amministrativo pur senza essere titolare di poteri di gestione generali attribuiti al datore di lavoro.

Nelle strutture complesse la vigilanza viene delegata **ai preposti**, chiamati a **sorvegliare i lavoratori durante il lavoro.**

In base al principio di effettività la qualifica di preposto non richiede un incarico formale, ma può essere assunta anche tacitamente con un comportamento concludente che si realizza con impartire ordini e direttive, purché questo compito sia noto e riconosciuto dai compagni di lavoro. In questo caso si parla di preposto di fatto.

Funzioni:

- **verifica** che i dipendenti si avvalgano delle misure di sicurezza ed utilizzino gli attrezzi ed i mezzi di protezione in modo appropriato,
- **verifica** la conformità dei macchinari alle prescrizioni di legge ed impedisce l'utilizzazione di quelli che siano pericolosi,
- **fornisce** le istruzioni necessarie per un corretto svolgimento della prestazione lavorativa,
- **sorveglia** i dipendenti per evitare condotte pericolose per la loro incolumità,
- **segnala** al datore di lavoro o al dirigente le carenze nel sistema di sicurezza ed impedisce l'esecuzione della prestazione lavorativa qualora si accorga che il prestatore di lavoro è incapace o inadatto.

Il preposto esercita la vigilanza assicurando, più che la presenza fisica che non è in sé necessariamente idonea a garantire la sicurezza dei lavoratori, **la gestione oculata dei luoghi di lavoro** ponendo in essere tutte le misure imposte normativamente (informazione, formazione, attrezzature idonee e presidi di sicurezza), nonché ogni altra misura idonea, per comune regola di prudenza e di diligenza, **a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro** (Organizzazione del lavoro).

Non spetta al preposto, invece, attivare misure prevenzionali attinenti l'organizzazione dei mezzi produttivi.

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

- i **compiti assegnati al servizio di prevenzione e protezione** hanno **natura di studio e progettazione** e non attuativa delle misure di sicurezza, tanto che il responsabile assume il ruolo di consulente tecnico delle decisioni aziendali in materia di sicurezza in quanto privo di poteri di spesa e gestionali (art. 33 del TU 81/08)
- Da ciò si evince che il responsabile e il personale addetto al servizio devono **possedere capacità adeguate** a svolgere i compiti assegnati.

I **compiti** del servizio sono:

- ✓ individuare e valutare i fattori di rischio
- ✓ individuare le misure per la sicurezza e salubrità degli ambienti di lavoro
- ✓ favorire il rispetto della normativa vigente
- ✓ elaborare le misure preventive e protettive
- ✓ elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività
- ✓ proporre programmi di informazione e formazione dei lavoratori.

Il RSPP non risponde per i reati omissivi propri in materia di prevenzione imputabili ai soggetti titolari di posizioni di garanzia

Se **tuttavia** dall'omissione di misure di prevenzione deriva un infortunio sul lavoro o una malattia professionale, **si ipotizza la colpa del RSPP** per il reato di omicidio o lesioni colpose a titolo di cooperazione colposa nel delitto **qualora il suo comportamento abbia influito sulla dinamica dell'incidente** (per esempio suggerimento errato su misure di protezione o omissione di segnaletica).

Il datore di lavoro procede alla nomina del medico competente nei casi in cui la sorveglianza sanitaria è obbligatoria, ossia in presenza :

- di lavori in cassoni ad aria compressa,
- di lavori che espongono ad agenti cancerogeni, ad agenti chimici, ad agenti biologici, a vibrazioni meccaniche, a radiazioni ionizzanti, al rischio amianto e al rischio rumore, al rischio silicio ed asbesto
- di lavori che comportano la movimentazione manuale dei carichi e l'uso di videoterminali,
- di lavori nelle industrie estrattive,
- di lavori del settore marittimo e portuale

L'azione del medico competente si può classificare in **tre macro aree**:

- Compiti connessi alla sorveglianza sanitaria;
- Compiti d'informazione e di certificazione;
- Compiti di collaborazione e di consulenza.

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI



Nel sistema della prevenzione nei luoghi di lavoro disegnato dal D.Lgs. n. 626/1994 il RLS svolge un'importante funzione nella gestione della sicurezza in forma partecipata.

Il RLS è divenuto un protagonista obbligatorio (art. 18, comma 1) della prevenzione con il d. lgs. n. 626 del 1994 che ne prevedeva per la prima volta l'istituzione e lo definiva come *“persona, ovvero persone, eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro”* (art. 2, comma 1, lett. f).

Il RLS è eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive (art. 47, c.2), nella misura di 1 rappresentante (se nell'azienda/unità produttiva sono occupati sino a 200 lavoratori, nella misura di 3 da 201 a 1.000 lavoratori e nella misura di 6 rappresentanti con oltre i 1.000 lavoratori (art. 47, c.7)

IL LAVORATORE



I lavoratori sono i destinatari della normativa sulla prevenzione

Nel D.Lgs. n. 626/1994 il lavoratore veniva identificato nella *“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”* (art. 2, comma 1, lett. a)

Nel D.Lgs. n.81/2008 il lavoratore è “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”.

- ▶ Si è assistito così al passaggio da un sistema verticistico, nel quale il lavoratore era un semplice esecutore passivo, ad un modello di gestione della sicurezza più partecipato e globale, nel quale **il lavoratore collabora e partecipa attivamente al raggiungimento dell'obiettivo prevenzionale.**

- ▶ **Il lavoratore, in tema di sicurezza, diviene titolare del dovere di:**
 - **osservanza**
 - **utilizzazione corretta**
 - **segnalazione**
 - **collaborazione**

6. IL SISTEMA DI QUALIFICAZIONE DELLE IMPRESE

IL SISTEMA DI QUALIFICAZIONE DELLE IMPRESE

OBIETTIVO: selezionare sulla base di standard di sicurezza e qualità sostanziali imprese e operatori destinati ad operare in un dato settore/comparto produttivo

«... vengono individuati settori, ivi compreso il settore della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico, e criteri finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fondato sulla base della specifica esperienza, competenza e conoscenza, acquisite anche attraverso percorsi formativi mirati, e sulla base delle attività di cui all'articolo 21, comma 2, nonché sulla applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera, anche in relazione agli appalti e alle tipologie di lavoro flessibile, certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276». (art. 27, co. 1, d.lgs. n. 81/2008)

LA QUALIFICAZIONE

- ▶ Settori pilota: **edilizia**; sanificazione del tessile e strumentario chirurgico (servizi tessili integrati e medico affini) somministrazione di lavoro; call-centre; ambienti confinati; trasporti; vigilanza privata.
- ▶ Formazione dei lavoratori attraverso percorsi mirati
- ▶ Validazione dei percorsi formativi e delle competenze acquisite
- ▶ Certificazione degli standard contrattuali e organizzativi
- ▶ Criterio preferenziale per accesso ad appalti e finanziamenti pubblici
- ▶ Gli stessi criteri sono alla base dei requisiti di idoneità tecnico-professionale degli appaltatori e dei lavoratori autonomi, la cui verifica è richiesta in generale in capo al committente nel caso di affidamento di lavori in appalto (sia negli appalti privati che in quelli pubblici, per quanto non diversamente disposto dal D. Lgs 163/2006)

I CRITERI INDEROGABILI

- ▶ Rispetto delle norme in materia di informazione, formazione e addestramento dei lavoratori di cui al d.lgs. n. 81/2008;
- ▶ Rispetto delle previsioni in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva;
- ▶ Presenza di personale, in percentuale non inferiore ad un minimo di 30% ad un massimo di 50% , con esperienza almeno triennale nel settore di riferimento indipendentemente dalla tipologia contrattuale utilizzata, a seconda del settore e della relativa rischiosità;
- ▶ Idoneità allo svolgimento della attività di specifico riferimento, valutata tenendo conto del rispetto delle disposizioni in materia di valutazione dei rischi, sorveglianza sanitaria, misure di gestione delle emergenze, fornitura, possesso e corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e di attrezzature di lavoro;
- ▶ Applicazione della contrattazione collettiva di settore, compreso il versamento della contribuzione

I CRITERI PREFERENZIALI

- ▶ Certificazione, ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del d.lgs. 276/2003, dei contratti di lavoro, ivi incluse le forme contrattuali flessibili (es.: le collaborazioni coordinate e continuative) e degli standard organizzativi

- ▶ Adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione MOG di cui all'art. 30 d.lgs. n. 81/2008.

FINE

