

Scuola di Formazione di Genova

CORSO 9 (aggiornamento RLS)

Parte Seconda

Docente: Dott. Ing. Augusto M. Isola

CORSO 9 - Corso di aggiornamento RLS 8 ore

Il corso di Aggiornamento per RLS di 8 ore (obbligatorio ai sensi del D.Lgs. 81 del 2008 art. 37 comma 11; art. 37 D.Lgs. 81/08 int. D.Lgs. 106/09) si propone di fornire ai **RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA** l'aggiornamento previsto dalle leggi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. La durata del corso non può essere inferiore a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. L'aggiornamento ha validità annuale.

Durata: 8 Ore

CORSO 9 - Corso di aggiornamento RLS 8 ore

Programma

Modulo 1:

- Le nuove indicazioni del D.Lgs. 106/09 ad integrazione del D.Lgs. 81/08;
- Le novità in materia di sorveglianza sanitaria;
- Il ruolo dei preposti alla sicurezza;
- Appalti e DUVRI;
- Il ruolo degli RLS in relazione all'organizzazione aziendale rivolta alla sicurezza

Modulo 2

- Responsabilità aziendali e organizzazione;
- Introduzione al concetto di Sistema di Gestione per la Sicurezza;
- La valutazione del rischio stress lavoro correlato: aspetti operativi e di controllo.

Responsabilità da reato delle aziende e sicurezza del lavoro

(tratto dalla presentazione di Giovanni Catellani)

CULTURA DELLA SICUREZZA

- Uno spettro si aggira per le aziende e le fabbriche: la tentazione di sottrarsi alla normativa antinfortunistica e di trascurare le misure per prevenire gli infortuni

Cass. Pen. SU n. 26654/2008

Sezioni Unite della Corte di Cassazione nella sentenza n. 26654 del 2008, hanno affermato che il D.Lgs. n.231/2001 è

“l’epilogo di un lungo cammino volto a contrastare il fenomeno della criminalità d’impresa, attraverso il superamento del principio, insito nella tradizione giuridica nazionale, *societas delinquere non potest* e nella prospettiva di omogeneizzare la normativa interna a quella internazionale di matrice prevalentemente anglosassone, ispirata al c.d. **pragmatismo giuridico**”.

Il pragmatismo

Il pragmatismo che caratterizza il decreto è un elemento decisivo, che le aziende devono assumere per affrontare ed evitare la responsabilità da reato.

Il pragmatismo

Il pragmatismo può essere descritto come la dottrina secondo cui tutti i problemi sono in fondo problemi di condotta che non prevedono nessuna valida distinzione tra il teoretico e il pratico.

Il pragmatismo

Assumendo questa definizione del pragmatismo si può ribadire che l'unica verità rilevante della responsabilità da reato delle aziende coincide con le azioni da organizzare per evitarla.

Il pragmatismo

Più che le definizioni, sono importanti le **azioni** e gli **esempi**: in tal senso diventa naturale e doveroso interpretare tutto il “sistema 231” come un insieme giuridicamente caratterizzato da pratiche organizzative all’interno degli enti e delle aziende.

Il “carrot-stick”

Il sistema di prevenzione e punibilità della criminalità d'impresa messo in atto dagli Stati Uniti ha sicuramente ispirato il legislatore italiano. Negli Stati Uniti nell'individuare la pena a carico di una società si considera se questa ha adottato dei *compliance programs* finalizzati a prevenire il reato commesso e, in caso di riscontro positivo, si può ridurre la sanzione sino all'80%.

Il “carrot-stick”

Allo stesso modo il D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce che l’azienda italiana che vuole evitare la responsabilità da reato deve, fra le altre cose, adottare un **Modello Organizzativo e Gestionale (MOG)** di prevenzione dei reati: un insieme vero e proprio di precetti e procedure comportamentali, che ricordano i *compliance programs* e le *guidelines* statunitensi, che può permettere l’esclusione della responsabilità o una forte diminuzione della pena.

Il “carrot-stick”

E' il cosiddetto sistema del “*carrot-stick*”, letteralmente “bastone e carota”: l'impresa deve fare attenzione perché per alcuni reati commessi a suo interesse o vantaggio può scattare una sanzione che rappresenta una vera e propria bastonata, ma al contempo se avrà adottato un modello di organizzazione finalizzato alla prevenzione di quei reati, avrà un addolcimento della pena o ne sarà addirittura esentata.

D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231: la responsabilità penale-amministrativa degli enti.

D.Lgs. 231/01 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

(Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001)

Art. 1:

Le disposizioni si applicano agli “enti” forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica

Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale

Casi più significativi di applicazione della responsabilità amministrativa da reato

- Gruppi di società;
- Società per azioni, anche unipersonali;
- Società in accomandita per azioni;
- Società a responsabilità limitata, anche unipersonali;
- Società in nome collettivo;
- Società semplici;
- Società in accomandita semplice;
- Società cooperative;
- Società mutue assicurative;

Casi più significativi di applicazione della responsabilità amministrativa da reato

- Società per azioni con partecipazione dello Stato o degli enti pubblici;
- Società per azioni di interesse nazionale;
- Società previste da leggi speciali: società di intermediazione finanziaria, società di investimento a capitale variabile e gestione di fondi comuni di investimento, società di revisione, intermediari finanziari, etc.;
- Consorzi;
- Società irregolari;
- Società di fatto;
- Enti pubblici economici.

A quali soggetti non si applicano le disposizioni del D.Lgs. 231/01?

Casi più significativi di esclusione

- Stato;
- Regioni;
- Province;
- Comuni;
- Altri enti pubblici territoriali;
- Enti pubblici non economici;
- A.T.I.: in caso di reato commesso nell'ambito operativo delle Associazioni Temporanee di Imprese da una delle imprese associate ne risponde solo quest'ultima e non l'intero raggruppamento, perché l'Associazione Temporanea di Impresa non realizza un soggetto giuridico che si distingue dalle società che la costituiscono.

PRESUPPOSTI PER LA RESPONSABILITA' EX D. Lgs. 231/01:

1. Commissione di un reato previsto dal decreto 231;
2. Commissione del reato da parte di un soggetto in posizione “apicale” o “subordinata”;
3. Interesse o vantaggio dell’ente derivante dalla commissione del reato.

in sostanza si afferma che:

Gli Enti sono ritenuti responsabili per i reati commessi nel loro interesse e/o vantaggio da “persone” che al loro interno rivestono ruoli di responsabilità e direzione.

L'ente non risponde se le “persone” hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi

1.ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO

– tipologia in continua evoluzione

- ***Reati contro la Pubblica Amministrazione***

- ✓ Concussione, corruzione
- ✓ Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro Ente pubblico
- ✓ Frode informatica a danni dello Stato o di altro Ente pubblico

- ***Reati societari***

- ✓ Ipotesi di falsità (false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno della Società, dei soci e dei creditori)
- ✓ Fattispecie poste a tutela del capitale sociale (indebita restituzione dei conferimenti; illegale ripartizione degli utili e delle riserve; illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante; operazioni in pregiudizio dei creditori; omessa comunicazione del conflitto di interessi; formazione fittizia del capitale)
- ✓ Fattispecie poste a tutela del regolare funzionamento della Società (impedito controllo; illecita influenza sull'assemblea)

- ***Reati informatici e trattamento illecito di dati***

- ✓ Falsità in documenti informatici
- ✓ Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
- ✓ frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica

1.ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO

– tipologia in continua evoluzione

- ***Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita***
- ***Reati in violazione della normativa sulla salute e sicurezza del lavoro***
 - ✓ Omicidio colposo
 - ✓ Lesioni colpose gravi o gravissime
- ***Delitti contro la fede pubblica***
 - ✓ Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di opere industriali
 - ✓ Introduzione nello Stato e commercio di prodotto con segni falsi

1.ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO

– tipologia in continua evoluzione

- *Reati transnazionali*
- *Delitti di criminalità organizzata*
- *Delitti contro la personalità individuale*
- *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*
- *Delitti di terrorismo*
- *Market Abuse*
 - ✓ Abuso di informazioni privilegiate
 - ✓ Manipolazioni di mercato

1.ELENCO DEI REATI PRESUPPOSTO

– tipologia in continua evoluzione

- ***Delitti contro l'industria ed il commercio ed in materia di violazione del diritto d'autore***
 - ✓ Illecita concorrenza
 - ✓ Fabbricazione e commercio di beni usurpando titoli di proprietà industriale
 - ✓ Protezione del diritto d'autore e di altri connessi al suo esercizio
- ***Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria***
- ***Reati ambientali***

Il D.Lgs. 121 del 07/07/2011, ha introdotto, con efficacia dal 16 agosto 2011, tra i reati presupposto diversi reati a tutela dell'ambiente aventi ad oggetto la gestione dei rifiuti, degli scarichi industriali, la bonifica di siti, l'inquinamento in atmosfera, l'inquinamento navale e la tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione.

2. I SOGGETTI AUTORI DEL REATO

- **Gli Apicali**
- **I Subordinati**

Gli Apicali

Art. 5, lett a) del D.Lgs. 231/01

Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso.

Gli Apicali

Sulla base di quanto previsto dal testo del Decreto, da quanto emerso dal dibattito dottrinale e da alcune sentenze, sono sicuramente apicali:

- Amministratore Delegato;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratori S.r.l.;
- Amministratore Unico;
- Membri del Consiglio di gestione
- Consiglieri di Amministrazione con poteri gestionali;
- Direttore generale;
- Delegati dall'apicale;
- Amministratore di fatto o occulto;
- Liquidatori.

Il potere di fatto..

Il riferimento all'esercizio di fatto delle funzioni di gestione dell'azienda, è fondamentale per comprendere come il “sistema 231” si cali nella realtà concreta dell'impresa per individuarne i soggetti effettivamente responsabili, caso per caso

I subordinati

Art. 5, lett b) del D.Lgs. 231/01

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

I subordinati

Rientrano (o possono rientrare) nei subordinati:

- I lavoratori subordinati;
- I lavoratori occasionali;
- I lavoratori a progetto;
- I prestatori di lavoro intermittente, ripartito a tempo parziale, *ex* D.Lgs. n. 276/2003;
- I lavoratori in apprendistato, *ex* D.Lgs. n. 276/2003;
- I lavoratori con contratto di inserimento *ex* D.Lgs. n. 276/2003;
- I lavoratori in distacco da altro Ente *ex* D.Lgs. n. 276/2003;

I subordinati

- I lavoratori di altro Ente che somministra lavoro *ex* D.Lgs. n. 276/2003;
- Gli appaltatori di attività o servizi;
- Gli agenti;
- I lavoratori autonomi;
- I rappresentanti;
- I distributori;
- I consulenti aziendali;
- I consulenti e i prestatori d'opera in *outsourcing*

3. INTERESSE O VANTAGGIO

- Interesse ex ante e vantaggio ex post
- Interesse e vantaggio nei reati colposi:
volontà del legislatore di ricollegare il criterio dell'interesse o del vantaggio all'elemento costitutivo del reato presupposto rappresentato dalla **condotta** dell'autore del reato.

Interesse e vantaggio nei reati colposi in materia di sicurezza:

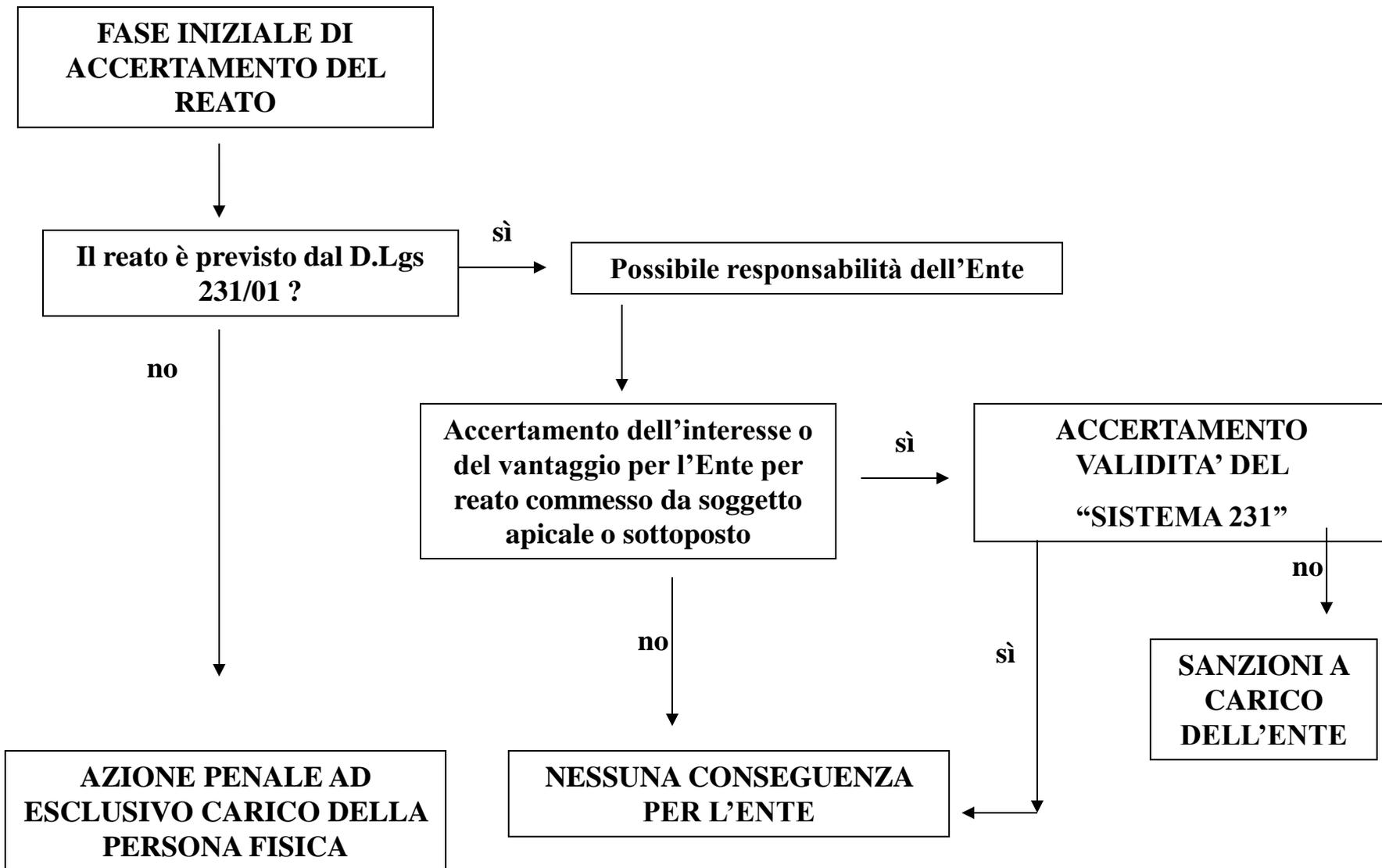
- Trib. Cagliari 4 luglio 2011:

“se è ben difficilmente ipotizzabile che l’evento possa rappresentare un interesse dell’ente o portare ad esso un vantaggio economico (e tanto meno non patrimoniale), è invece facilmente prevedibile che la persona giuridica possa adottare condotte tese a risparmiare sui costi, talora notevoli, connessi alla sicurezza sul lavoro”.

Interesse e vantaggio nei reati colposi in materia di sicurezza:

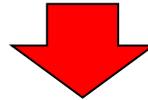
- **Corte Assise, Trib. Torino, 15 aprile 2011**

“.. Occorre, invece, che l'autore del reato abbia violato le norme di sicurezza, e, in tal guisa, cagionato la morte o la lesione, in quanto mosso, ad esempio, dalla necessità di contenere i costi produttivi, o risparmiare sulle misure di sicurezza, o accelerare i tempi o i ritmi di lavoro, o aumentare la produttività, o ancora spinto da una politica aziendale che omette investimenti in tema di sicurezza nell'ambito di uno stabilimento destinato ad essere dismesso e ciò malgrado non rinuncia a farvi lavorare gli operai”.



Art. 6 D.Lgs. 231/01 – Condizioni per esenzione

Esonero dalla Responsabilità Amministrativa



Se e soltanto se...

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e di gestione idonei** a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- Il compito di **vigilare** sul funzionamento e l'osservanza del modello è stato affidato a un **organismo autonomo** dell'ente dotato di poteri di iniziativa e di controllo
- Le persone hanno commesso fraudolentemente il reato in violazione dei suddetti modelli di organizzazione e gestione
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo al quale è stato affidato questo compito

LE SANZIONI PREVISTE DAL D.Lgs. 231/01

Art. 9 Sanzioni: pecuniarie, interdittive, confisca e pubblicazione sentenza

Art. 10 : sanzione pecuniaria non inferiore a 100 né superiore a 1.000 quote
una quota: minimo 258€ massimo 1.549€.

Art. 13: sanzioni interdittive: per una durata da 3 mesi a 2 anni

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

Risk Assessment

Check list di documenti da analizzare per conoscere le attività aziendali:

- Statuto della società;
- Visura camerale
- Organigramma;
- Deleghe;
- Eventuali regolamenti o procedure esistenti negli ambiti elencati;

Chek list..

- Elenco dei soggetti che gestiscono, anche di fatto, le seguenti attività:
 - a) gestione flussi finanziari;
 - b) tenuta della contabilità e bilancio;
 - c) gestione e presidio sicurezza;
 - d) rapporti con la Pubblica Amministrazione;
 - e) gestione sistema informatico;
 - f) gestione problematiche ambientali e rifiuti;
 - g) gestione acquisti;
 - h) gestione personale;

Chek list..

- Eventuale delibera di attuazione del T.U. n. 81/2008 indicante i ruoli e le responsabilità in tema di sicurezza sul lavoro;
- Documentazione attestante l'adempimento delle prescrizioni previste dal T.U. n. 81/2008;
- Contratto standard per appalti e modulistica contrattuale a campione;
- Bilanci degli ultimi tre anni.

Il Risk Assessment e le interviste

La combinazione tra documenti e interviste, tra evidenze documentali e quanto raccontato da chi organizza e gestisce quotidianamente le attività aziendali a rischio, permette di formulare l'analisi del rischio più realistica possibile.

Il Risk Assessment e le interviste



solo un *risk assessment* profondo e veritiero può portare ad un Modello Organizzativo adeguato e idoneo a prevenire i reati in quella specifica realtà aziendale.

LA REDAZIONE DEL MODELLO 231

Parte Generale

(Governance, Sistema Deleghe, Codice Etico, Regolamento OdV, Sistema Disciplinare)

Parti Speciali

(una per ciascun reato da prevenire)

Il “Sistema 231”: la nomina dell’Organismo di Vigilanza

- Con “Sistema 231” si intende il **rapporto tra MOG e lavoro dell’ODV**;
- La definizione “Sistema 231” serve per dare una **connotazione dinamica** alla necessità di presidio e prevenzione del rischio di reato che costituisce il tema di fondo del D.Lgs. n. 231/2001.
- L’ODV deve impostare un **continuo *assessment*** per analizzare la presenza e la portata del rischio reato all’interno dell’azienda; deve effettuare controlli, deve preoccuparsi di svolgere formazione, deve verificare che il MOG sia adeguato ed effettivamente attuato, e deve fare tutto ciò dandone riscontro nei verbali che certificano il suo lavoro e che costituiscono un’integrazione costante dello stesso Modello.
- Il suo lavoro è importantissimo per rendere **vivo e dinamico** un MOG che deve adattarsi ad una realtà, quella aziendale, a sua volta viva e dinamica, non inscrivibile in definizioni astratte o in un quadro di ambiti operativi statici e immutabili.

ORGANISMO di VIGILANZA

Nomina e compiti

L'Organismo è nominato **dall'organo di governo** (Consiglio di Amministrazione, Amministratore Unico, etc...) con eventuale ratifica dell'Assemblea.

L'Organo di Vigilanza deve:

- **Verificare** l'adeguatezza e l'efficacia del Modello ovvero la sua capacità di prevedere e prevenire i comportamenti non voluti
- **Svolgere** un costante assessment delle funzioni a rischio di reato
- **Aggiornare** con il proprio lavoro e i verbali delle riunioni il Modello Organizzativo in senso dinamico
- **Effettuare** formazione in materia 231
- **Relazionarsi** agli Organi societari

ORGANISMO di VIGILANZA

Caratteristiche

- **Autonomia e indipendenza:**
 - Budget autonomo
 - Collocazione in posizione di staff ai massimi vertici aziendali
(Consiglio di Amministrazione o Comitato per il Controllo interno)
- **Professionalità:**
 - Dotazione di strumenti e tecniche specialistiche adeguate alle attività di ispezione e consulenza
 - Competenze necessarie
- **Continuità di azione**

Parte Speciale sulla sicurezza e TU 81/08

- **Art. 30, c. 5**

“In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione definiti coerentemente 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'art. 6.” (Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro).

Parte Speciale sulla sicurezza e TU 81/08

- Le linee guida ed il sistema di gestione relativo al British Standard OHSAS 18001:2007, possono rappresentare il miglior aiuto possibile nel predisporre i protocolli comportamentali di una parte speciale effettivamente adeguata, ma ciò non toglie che quel sistema di per sé non garantisce rispetto all'accertamento giudiziale, anche perché privo di due elementi fondamentali del Modello Organizzativo: il sistema disciplinare e l' Organismo di Vigilanza.

D.Lgs. 231/01 e TU 81/08

- Il Principio di effettività:

quando si affronta il tema dell'organizzazione aziendale con particolare riferimento alla sicurezza sui luoghi di lavoro, non si può prescindere dal trattare i principi di **effettività e dinamicità**.

Il Principio di effettività

- **Art. 299, D.Lgs. n. 81/2008 - Esercizio di fatto di poteri direttivi**

Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'art. 2, c. 1, lett. b) (datore di lavoro), d) (dirigente) e e) (preposto), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti”.

- **Art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001** individua responsabilità nell'esercizio di fatto della gestione aziendale

Il Principio di effettività

- **Cass. pen. n. 468/1993**

“per l’identificazione dei responsabili in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, soprattutto nelle società ad organizzazione complessa, occorre far riferimento alla ripartizione interna delle singole competenze ed alla effettività delle funzioni esercitate. Ne deriva che la responsabilità non può essere accollata in maniera automatica agli amministratori o ai titolari dell’impresa, ma deve essere riferita alle persone concretamente preposte alla direzione dello specifico settore”.

Le principali figure responsabili in materia di sicurezza

- Il Datore di Lavoro;
- Il Dirigente;
- Il Preposto;
- Il RSPP.

Il Datore di Lavoro

- art. 2, lett. b) del T.U. n. 81/2008:
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.
- Il principio di effettività in materia prevenzionistica con la conseguente distinzione tra datore di lavoro giuslavoristico e uno o più datori di lavoro in senso prevenzionale

Il Datore di Lavoro

○ Cass. pen. n. 4106/2011

A questo proposito emblematica è la recente pronuncia della Suprema Corte che afferma che, nel caso in cui sussistano distinte unità produttive, il Direttore di stabilimento o di una singola unità produttiva sarà pertanto qualificabile come datore di lavoro ai fini della sicurezza solo se gli saranno attribuiti poteri e disponibilità finanziarie adeguate ad effettuare gli adempimenti prescritti dalla legge e solo entro quei limiti, mentre, per tutti gli altri adempimenti per i quali non dispone dei mezzi e dei poteri per realizzarli, le eventuali violazioni (e relative conseguenze) non saranno a lui ascrivibili.

Il Datore di lavoro

Ne deriva che, per escludere la responsabilità personale del legale rappresentante (ossia datore di lavoro in senso giuslavoristico) della società, soprattutto nelle realtà di grandi dimensioni e con più unità produttive, quest'ultimo deve aver delegato soggetti competenti che effettivamente possano, in autonomia, gestire la sicurezza nelle unità dislocate a fronte delle diverse esigenze che concretamente emergono.

Il datore di lavoro nelle diverse forme societarie

- Nelle società di capitali:

Cass. pen. n. 43786/2010

Conferma la responsabilità dei membri del consiglio di amministrazione in materia di sicurezza, salva solo l'ipotesi in cui sia avvenuto un trasferimento di poteri e responsabilità all'amministratore delegato o ad altri soggetti tramite un'idonea delega in materia.

Il datore di lavoro nelle diverse forme societarie

- Nelle società di persone:

la giurisprudenza è costante nell'identificare il datore di lavoro con il socio accomandatario o con i soci amministratori.

- Nelle società cooperative:

Cass. pen. n. 31385/2010 *“nelle Società Cooperative vige il principio di identificazione del datore di lavoro nel Presidente dell'impresa cooperativa, che, in quanto rappresentante legale della stessa, assume il ruolo di datore di lavoro e dunque la posizione di garanzia allo stesso attribuita dalla legge, mentre i soci della cooperativa sono equiparati ai lavoratori subordinati”*

Il Dirigente

- art. 2, lett. d) del T.U. n. 81/2008:
persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa
- In virtù del principio di effettività la figura di dirigente in senso prevenzionistico non coincide necessariamente con l'inquadramento giuslavoristico

Secondo la giurisprudenza:

il datore di lavoro deve avere la cultura e la *forma mentis* del garante del bene costituzionalmente rilevante costituito dall'integrità del lavoratore, e non deve limitarsi ad informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche previste, ma deve attivarsi e controllare sino alla pedanteria, che tali norme siano assimilate dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro.

Art. 16, D.Lgs. n. 81/2008 - Delega di funzioni e sub delega

- l'intento del legislatore non è quello di deresponsabilizzare il datore di lavoro, ma al contrario di responsabilizzarlo dal punto di vista delle scelte organizzative, gestionali e di controllo della Società.
- deve rispettare i requisiti tassativamente indicati dalla norma.

Un esempio giurisprudenziale:

- **Cass. pen. n. 27433/2008**

Nel merito è interessante una pronuncia della Suprema Corte che riconosce validità ad una delega di funzione rilasciata ad un ingegnere esterno avente ad oggetto la sicurezza di uno stabilimento con la relativa attribuzione del potere di impegnare la società per le spese necessarie, salvo preavviso al legale rappresentante.

Il ragionamento svolto dai giudici ancora una volta si fonda sul principio di effettività, in quanto nel concreto hanno riscontrato come la predetta delega fosse chiara nell'attribuire all'ingegnere ogni potere in tema di sicurezza, salvo solo l'incombenza di avvertire la società, stante la sua estraneità all'organigramma.

OBBLIGO DI VIGILANZA DEL DELEGANTE

Cass. Pen. n. 10702/2012

In merito alla violazione dell'obbligo di vigilanza da parte del datore di lavoro che ha delegato altro soggetto per gli aspetti operativi inerenti la gestione della sicurezza, la Suprema Corte introduce il concetto di “**vigilanza alta**” che “di certo non può identificarsi con un'azione di vigilanza sulla concreta, minuta conformazione delle singole lavorazioni che la legge affida, appunto, al garante. Se così non fosse, l'istituto della delega si svuoterebbe di qualsiasi significato”.

La sicurezza e i contratti di appalto:

Il Datore di lavoro committente:

- deve verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici e dei lavoratori autonomi, in relazione ai lavori, ai servizi ed alle forniture da affidare.
- occorre quindi un controllo concreto e specifico in virtù dell'attività oggetto del contratto di appalto.

La sicurezza e i contratti di appalto:

- deve innanzitutto verificare la professionalità e l'affidabilità degli appaltatori, senza effettuare una scelta basata sul solo fattore economico del minor prezzo, spesso sintomo di tagli all'organizzazione o alla sicurezza.
- l'obbligo del datore di lavoro committente di verificare l'idoneità dell'impresa chiamata a svolgere determinati lavori, si estende a tutte le imprese, incluse eventuali imprese subappaltatrici.

La sicurezza e i contratti di appalto:

Datori di lavoro appaltatori o subappaltatori:

- occorre sempre valutare il caso nella sua specificità ed evitare un generalizzato ed automatico coinvolgimento della figura del committente in relazione ad infortuni riferibili a lavori oggetto del contratto di appalto.

La sicurezza e i contratti di appalto:

- **Cass. pen. n. 15081/2010**

la Cassazione che ha affermato che in presenza di un contratto di appalto, non potendo esigersi dal committente un controllo pressante, continuo e capillare sull'organizzazione e sull'andamento dei lavori dell'appaltatore, occorre un attento esame della situazione fattuale ai fini dell'individuazione delle responsabilità penali in caso di infortunio.

Appalti e responsabilità *ex* D.Lgs. n. 231/2001

In primo luogo i Giudici verificano la sussistenza dei presupposti richiesti dal D.Lgs. 231/01:

- commissione di uno dei reati previsti dall'art. 25 septies *ex* D.Lgs. 231/01;
- commissione del predetto reato da parte di uno dei soggetti qualificati dall'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001 (apicale o subordinato della Società);
- interesse o vantaggio dell'ente medesimo derivante dalla commissione del reato, da cui possa riconoscersi colpa gestionale o organizzativa.

Appalti e responsabilità *ex* D.Lgs. n. 231/2001

Esempio: l'interesse e il vantaggio dell'impresa appaltatrice può consistere:

- Nel risparmio dei costi in materia di sicurezza per la mancata adozione della cautele e delle misure di prevenzione previste dalla legge
- nella necessità di accelerare i tempi di consegna al fine di evitare il pagamento di eventuali penali o per terminare in anticipo il lavoro ed iniziare così una commessa nuova.

La Giurisprudenza ex D.Lgs. 231/01 in materia di sicurezza:

- Trib. di Trani, sez. distaccata Molfetta, 26 ottobre 2009 (Omessa elaborazione del DVR su rischi specifici ed inadeguata scelta della ditta appaltatrice o *sub* appaltatrice);
- Trib. di Novara 1° ottobre 2010 (rischio da interferenze);
- Trib. di Pinerolo 23 settembre 2010 (sicurezza dei macchinari)

Tribunale di Trani, sez. distaccata Molfetta, 26 ottobre 2009: il fatto

- La società X aveva commissionato alla società Y il trasporto di zolfo.
- In un secondo momento la società X aveva commissionato sempre alla società Y l'attività di lavaggio dei *tank container* utilizzati per convertirli al trasporto di un'altra sostanza pericolosa, l'acido solforico.
- A sua volta la società Y aveva subappaltato alla società W la attività di bonifica dei *tank container*.
- Il giorno 3 marzo 2008 un operaio della società W si introduceva, privo della prescritta imbracatura e dell'autorespiratore, in un *tank container* per le operazioni di bonifica. Purtroppo, le esalazioni di acido solforico gli facevano perdere la vita. Due colleghi cercavano di portargli soccorso, ma anche loro perdevano la vita. Stessa tragica sorte capitava al trasportatore del *tank container*, che a sua volta cercava di prestare i soccorsi. Infine moriva il titolare della ditta W anche lui accorso per aiutare i suoi collaboratori. Un ultimo operaio si affacciava al boccaporto del *tank container* e a causa delle esalazioni riportava lesioni gravi.

Tribunale di Trani, sez. distaccata Molfetta, 26 ottobre 2009:

La sentenza afferma alcuni fondamentali principi:

- *“il sistema introdotto dal D.Lgs. n. 231/2001 impone alle imprese di adottare un modello organizzativo diverso e ulteriore rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica, onde evitare in tal modo la responsabilità amministrativa”*;

Tribunale di Trani, sez. distaccata Molfetta, 26 ottobre 2009:

- *l'impostazione del Modello Organizzativo non deve esaurirsi nella prevenzione degli infortuni dei propri dipendenti o di soggetti presenti nel proprio ambiente e quindi solo nell'ambito della propria struttura organizzativa ed aziendale, ma deve estendersi anche ai dipendenti di altre società che, direttamente o indirettamente, entrano in contatto con la società stessa, svolgendo servizi nell'interesse della medesima.*

Tribunale di Trani, sez. distaccata Molfetta, 26 ottobre 2009:

La sentenza appena descritta fornisce indicazioni fondamentali per poter predisporre un idoneo ed efficace Modello Organizzativo e Gestionale in grado di prevenire e minimizzare concretamente il rischio di reato in materia di sicurezza.

Trib. Novara 1 ottobre 2010 (Il rischio da interferenze): il fatto

- la società X (s.r.l.) effettua la manutenzione ordinaria degli immobili e delle infrastrutture del C.I.M. di Novara e si occupa del carico e dello scarico dei *container* dei treni;
- la società Y(S.p.A.), su incarico della società X, effettua le manovre di introduzione o estrazione dei treni dal C.I.M. di Novara;
- la società W (società cooperativa esercente attività di servizi alle aziende pubbliche e private), sempre per conto della società X, effettua la spunta dei treni e il controllo del loro carico.
- In data 26 ottobre 2007 alle ore 6.15 circa un dipendente della cooperativa W usciva dagli uffici per andare a controllare un treno su un binario del C.I.M. Effettuata, come previsto, la spunta al treno, entrava nell'ufficio di un collega, il RSPP della società X. Successivamente alle ore 7,10 circa decideva di recarsi presso gli uffici della cooperativa W e mentre attraversava i binari, in corrispondenza del passaggio pedonale previsto dalla viabilità interna, veniva investito da un locomotore e rimaneva ucciso.

Trib. Novara 1 ottobre 2010 (Il rischio da interferenze)

Nel caso di specie è stato accertato il nesso causale tra l'evento-infortunio che ha causato la morte di un dipendente della cooperativa W e **la colpa organizzativa e gestionale** in capo alle Società X s.r.l. e alla stessa cooperativa W, soprattutto sotto il profilo della violazione dell'obbligo, sancito dall'art. 26, T.U. n. 81/2008, di cooperare e coordinare con tutti i datori di lavoro coinvolti nell'esercizio delle diverse attività oggetto dell'appalto di servizi, nonostante le evidenze e la conoscenza dei rischi derivanti dalla circolazione dei treni e del personale a piedi del terminal.

Trib. Novara 1 ottobre 2010 (Il rischio da interferenze)

- *interesse o vantaggio:*

“non adottando le indispensabili iniziative volte a prevenire il rischio di investimento ferroviario, riducevano ed evitavano i costi degli interventi strumentali necessari (ad esempio installazione di un articolato sistema di segnali acustici e visivi, manutenzione dei presidi esistenti), velocizzavano i tempi e i ritmi del ciclo produttivo, evitavano i disagi organizzativi e l'utilizzo del tempo per lo svolgimento dell'attività di coordinamento e cooperazione, riducevano i costi per la formazione e l'informazione del personale”.

Uso del DPI e sicurezza dei macchinari

- Art. 71, D.Lgs. n. 81/2008 - Obblighi del datore di lavoro

- **Cass. pen. n. 7294/2010**

“non vi è un automatismo tra la presenza di una dichiarazione di conformità CE del macchinario e l’esonero di responsabilità del datore di lavoro, allorquando il vizio da cui deriva l’infortunio è tutt’altro che occulto o invisibile”.

Uso del DPI e sicurezza dei macchinari

- Tribunale di Pinerolo (sentenza del 23 settembre 2010):
il fatto.

Si tratta di un caso che ha visto l'infortunio di un dipendente che, nell'utilizzare una macchina deputata allo schiacciamento di polpe da barbabietole esauste per la riduzione in farina, al fine di rimuovere dai rulli pietre che inceppavano il funzionamento, senza spegnere la macchina, rimuoveva lo sportello a protezione dei cilindri laminatoi e vi infilava la mano, venendo poi afferrato con conseguente trascinarsi e schiacciamento dell'arto fra i cilindri.

Tribunale di Pinerolo (sentenza del 23 settembre 2010)

È stato accertato un omesso controllo e un'indifferenza rispetto allo stato della sicurezza del macchinario ed alle problematiche che erano state segnalate proprio dal dipendente infortunato, tali da integrare gli estremi di “una inaccettabile negligenza”.

Tribunale di Pinerolo (sentenza del 23 settembre 2010)

- *si tratta di un classico reato colposo commesso da un datore di lavoro che è apparso indifferente, o comunque non sufficientemente attento, alla tutela delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti;*
- *la società non si era dotata di un Modello Organizzativo, nemmeno dopo l'infortunio;*
- *non ricorrono nel caso di specie le condizioni di esonero da responsabilità previste dall'art. 6 ex D.Lgs. n. 231/2001.*

Il Preposto

- art. 2, lett. e) del T.U. n. 81/2008 ne fornisce la definizione:
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
- secondo il principio di effettività *"la qualifica e le responsabilità del preposto non competono soltanto ai soggetti forniti di titoli professionali o di formali investiture, ma a chiunque si trovi in una posizione di supremazia sia pure embrionale, tale cioè da porlo in condizione di dirigere l'attività lavorativa di altri operai soggetti ai suoi ordini"*.

II RSPP

- 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.
- Art. 33, D.Lgs. n. 81/2008 - Compiti del servizio di prevenzione e protezione
- Oggi non è escluso che accanto ad una responsabilità del datore di lavoro che rimane titolare della “posizione di garanzia”, si possa configurare anche una responsabilità concorrente del RSPP.

II RSPP

- **Cass. pen., 19 luglio 2011, n. 28779**

“anche il RSPP, infatti, che pure è privo dei poteri decisionali e di spesa (e quindi non può direttamente intervenire per rimuovere le situazioni di rischio), può essere ritenuto (cor)responsabile del verificarsi di un infortunio, ogni qualvolta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l’obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l’adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione”.

II RSPP

- Cass. pen. n. 2814 del 27 gennaio 2011:

“Non è pertanto dubitabile, la posizione di garanzia in cui si trovava il (...), nella qualità di responsabile della sicurezza, in ragione dei propri compiti all'interno dell'azienda, che gli imponevano di attivarsi positivamente per organizzare le attività lavorative in modo sicuro, provvedendo alla individuazione e valutazione dei fattori di rischio, all'obbligo di formazione e di vigilanza dei lavoratori finalizzato proprio ad evitare incidenti come quello verificatosi”.

Altre figure responsabili in materia di sicurezza

- Il responsabile ufficio acquisti;
- Il responsabile ufficio personale;
- Il medico competente;
- Il lavoratore.

Il Caso ThyssenKrupp: sentenza Corte di Assise Trib. Torino 15 aprile 2011

Si presti attenzione alle seguenti circostanze:

- una grave situazione aziendale in tema di sicurezza, accertata dai vertici aziendali col supporto di tecnici qualificati, e che ha visto gravi precedenti nel settore specifico che ha dato origine all'infortunio;
- un amministratore delegato - datore di lavoro con grande conoscenza tecnica in materia di sicurezza e grande consapevolezza dei problemi esistenti in azienda;
- la decisione di continuare a produrre, ma di non investire nulla per la sicurezza, perché da lì a un anno circa la produzione sarà trasferita in altra sede, nonostante l'alto grado di consapevolezza del rischio e dei precedenti incidenti;
- la decisione di non effettuare gli interventi in materia di sicurezza, perché li si subordina agli obiettivi economici aziendali;
- l'impossibilità oggettiva di sperare ragionevolmente che non capitino alcun incidente nelle condizioni attuali.

Il Caso ThyssenKrupp: sentenza Corte di Assise Trib. Torino 15 aprile 2011

- Interesse e vantaggio:

“le gravissime violazioni della normativa antinfortunistica ed antincendio (v. i vari capitoli precedenti), le colpevoli omissioni, sono caratterizzate da un contenuto economico rispetto al quale l'azienda non solo aveva interesse, ma se ne è anche sicuramente avvantaggiata, sotto il profilo del considerevole risparmio economico che ha tratto omettendo qualsiasi intervento nello stabilimento di Torino; oltre che dell'utile contemporaneamente ritratto dalla continuità della produzione”.

Il Caso ThyssenKrupp: sentenza Corte di Assise Trib. Torino 15 aprile 2011

- L'assenza di un Modello Organizzativo:

“La mancata adozione di tali modelli, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi sopra indicati (reato commesso nell'interesse o vantaggio della società e posizione apicale dell'autore del reato) è sufficiente a costituire quella 'rimproverabilità' di cui alla relazione ministeriale al decreto legislativo e ad integrare la fattispecie sanzionatoria, costituita dall'omissione delle previste doverose cautele organizzative e gestionali idonee a prevenire talune tipologie criminose”.

Best Practices

- Comunicazione e formazione
- Coinvolgimento diretto
- Aspetti contrattuali legati al tema degli appalti
- OdV e consulenti esterni

Guida ai Sistemi di Gestione
della Salute e della Sicurezza nei
Luoghi di Lavoro (dal sito:
<http://www.centroantinfortunistico.it>)

Definizione dello Zanichelli



- **Gestione**: complesso delle operazioni amministrative e produttive necessarie al funzionamento di un'azienda e al conseguimento dei risultati economici che le sono propri.

Introduzione

- Le **Organizzazioni non operano nel vuoto** e quindi devono preoccuparsi dei legittimi interessi di:
 - ⇒ **dipendenti**
 - ⇒ **consumatori**
 - ⇒ **fornitori**
 - ⇒ **collettività**
 - ⇒ **azionisti**
 - ⇒ **committenti**
 - ⇒ **assicuratori**
 - ⇒ **organi di controllo**

Valore Immateriale

Ma nei mercati moderni cresce sempre di più il numero di parti **interessate** anche :

- al comportamento **sociale** e
- al valore **immateriale**

delle imprese!

Sviluppo Sostenibile

Lo **sviluppo** sostenibile di un'impresa è quindi **sempre di più condizionato** dal soddisfacimento delle domande del mercato relativamente a:

Qualità: ISO 9001

Ambiente: ISO 14001

Etica: SA 8000

Sicurezza: OHSAS 18001

La Norma OHSAS 18001

- Costituisce un riferimento per valutare l'esistenza di determinati requisiti relativi ad un Sistema di Gestione della Sicurezza.



Premessa

- Questa specifica **OHSAS 18001** e le Linee Guida che l'accompagnano (**OHSAS 18002**) sono state sviluppate per rispondere alla **domanda pressante dei clienti** che volevano avere uno **standard** accettato di Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute dei Lavoratori (SSL), **rispetto al quale valutare e certificare il proprio.**

Premessa

➤ La Norma OHSAS 18801 è stata sviluppata per essere **compatibile** con:

➤ ISO 9001:1994 (**Qualità**)

➤ ISO 14001:1996 (**Ambiente**)

al fine di **facilitare l'integrazione** dei tre Sistemi da parte delle Organizzazioni che desiderino farlo.

Premessa

➤ La conformità a questa norma:

➤ **Non** conferisce di per sé **l'immunità** da altri obblighi legislativi;

➤ **Ma** può **aiutare** molto a dimostrare il proprio **impegno**.

1. Scopo

➡ La norma **OHSAS 18001** (**O**ccupational **H**ealth and **S**afety **A**ssessment **S**eries) indica **quali sono i requisiti** di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro.

➡ Per consentire ad un'organizzazione di:

➡ **Controllare i propri rischi;**

➡ **Migliorare le proprie prestazioni.**

1. Scopo

Ma:

- ✓ Non definisce **criteri specifici** di **prestazione** per la Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- ✓ Né dà **specifiche dettagliate** per la **progettazione** di un Sistema di Gestione.

1. Scopo

- Questa norma è applicabile ad ogni organizzazione che desideri:

1. Stabilire un Sistema di gestione per:

□ Eliminare o minimizzare i rischi per:

- ✓ I propri **addetti** e
- ✓ Le **altre parti** interessate che potrebbero essere **esposte ai suoi rischi.**



1. Scopo

2. Implementare, mantenere e migliorare un SGSSL.

3. Dare dimostrazione di questa conformità.

1. Scopo

4. **Ottenere** la **certificazione** e la **registrazione** del proprio **SGSSL** da parte di **un'Organizzazione Esterna**.
5. Oppure **fare una autocertificazione** di conformità a questa specifica.

1. Scopo

➡ Tutti i **requisiti** di questa specifica sono stati concepiti **per essere integrati** in un **SGSSL**.

➡ Ma ovviamente il **grado di applicazione** dipenderà:

Dalla **politica** elaborata;

Dalla **natura** e dalla **complessità** delle attività svolte;

Dai **rischi** che derivano da tali attività

1. Scopo

↪ Questa specifica riguarda:

↪ La Salute e la Sicurezza **sui Luoghi di Lavoro;**

↪ E **non si riferisce** alla sicurezza di **prodotti e servizi.**

2. Pubblicazioni di riferimento

E' consigliata la consultazione di:

- ↪ **OHSAS 18002:1999**, Linee guida per l'implementazione di OHSAS 18001;
- ↪ **BS 8800:1996**, Guida ai sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

3. Termini e definizioni

3.1 Infortunio: evento non pianificato che da luogo a

- Morte,
- Malattia,
- Lesione,
- Danno o
- Altra perdita.

3.2 audit: esame **sistematico** e, quando possibile, **indipendente** per **determinare** se le **attività** ed i relativi **risultati** sono **conformi** alle **misure pianificate**, se queste misure sono **attuare** con **efficacia** e se sono **adatte** a perseguire la **politica** e gli **obiettivi** dell'organizzazione (vedi punto 3.9).

3. Termini e definizioni

3.3 continuità del miglioramento: processo di miglioramento del SGSSL per ottenere miglioramenti nella prestazione complessiva di salute e sicurezza sul lavoro, **in linea con la politica della organizzazione.**

Nota: non è necessario che il processo abbia luogo simultaneamente in tutte le aree di attività.

3.4 pericolo: una fonte o una situazione con un potenziale di rischio in termini di **lesioni** o **malattie** (vedi 3.8), di **danni a proprietà** e **all'ambiente**, o una **loro combinazione.**

3. Termini e definizioni

3.5 individuazione del pericolo:

- il processo di riconoscimento che un pericolo **esiste** (vedi 3.4)
- ed il processo di **definizione delle sue caratteristiche.**

3.6 incidente: evento **non pianificato** che ha la **potenzialità di condurre ad un infortunio.**

3. Termini e definizioni

3.7 parti interessate: individui o gruppi

- Interessati o
- Influenzati

dalla prestazione di salute e sicurezza sul lavoro della organizzazione.

3.8 non conformità: ogni deviazione da

- Standard di lavoro;
- Pratiche;
- Procedure;
- Regolamenti;
- Prestazioni del sistema di gestione;
- Ecc.,

Che potrebbero, **direttamente** o **indirettamente** portare a:

- ✓ Malattie,
- ✓ Lesioni,
- ✓ Danni alla proprietà,
- ✓ Danni all'ambiente di lavoro o
- ✓ Ad una loro combinazione.

3. Termini e definizioni

3.9 obiettivi:

risultati, in termini di prestazioni della salute e sicurezza sul lavoro, che un'organizzazione **stabilisce** di **raggiungere**.

Nota: se possibile, gli obiettivi dovrebbero essere quantificati.

3.10 salute e sicurezza sul

lavoro: condizioni e fattori che influenzano il benessere:

- Degli addetti
- Dei lavoratori temporanei
- Del personale dei fornitori
- Dei visitatori e
- Di ogni altra persona che si trovi nel luogo di lavoro.

3. Termini e definizioni

3.11 sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro: parte del sistema complessivo di gestione che facilita la gestione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro **associati al business dell'organizzazione**. Include la struttura organizzativa, le attività di pianificazione, le responsabilità, le pratiche, le procedure, i processi e le risorse necessarie per **sviluppare, implementare, raggiungere, riesaminare e mantenere** la **politica** dell'organizzazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

4. Elementi del sistema di gestione della SSL

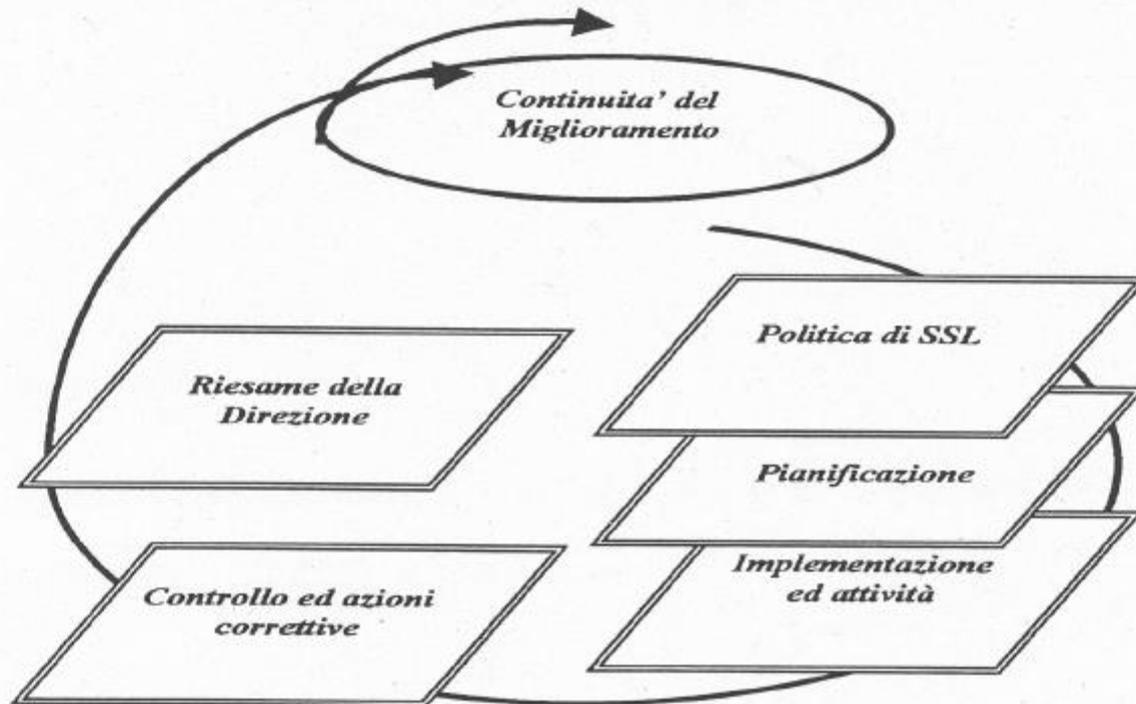


Figura 1 Elementi di un sistema di successo di SSL

4. Elementi del sistema di gestione della SSL

4.1 Requisiti generali: l'organizzazione deve

Stabilire e

Mantenere

Un sistema di gestione della SSL i cui **requisiti** sono **definiti** nel **punto 4**.

4.2 Politica di SSL

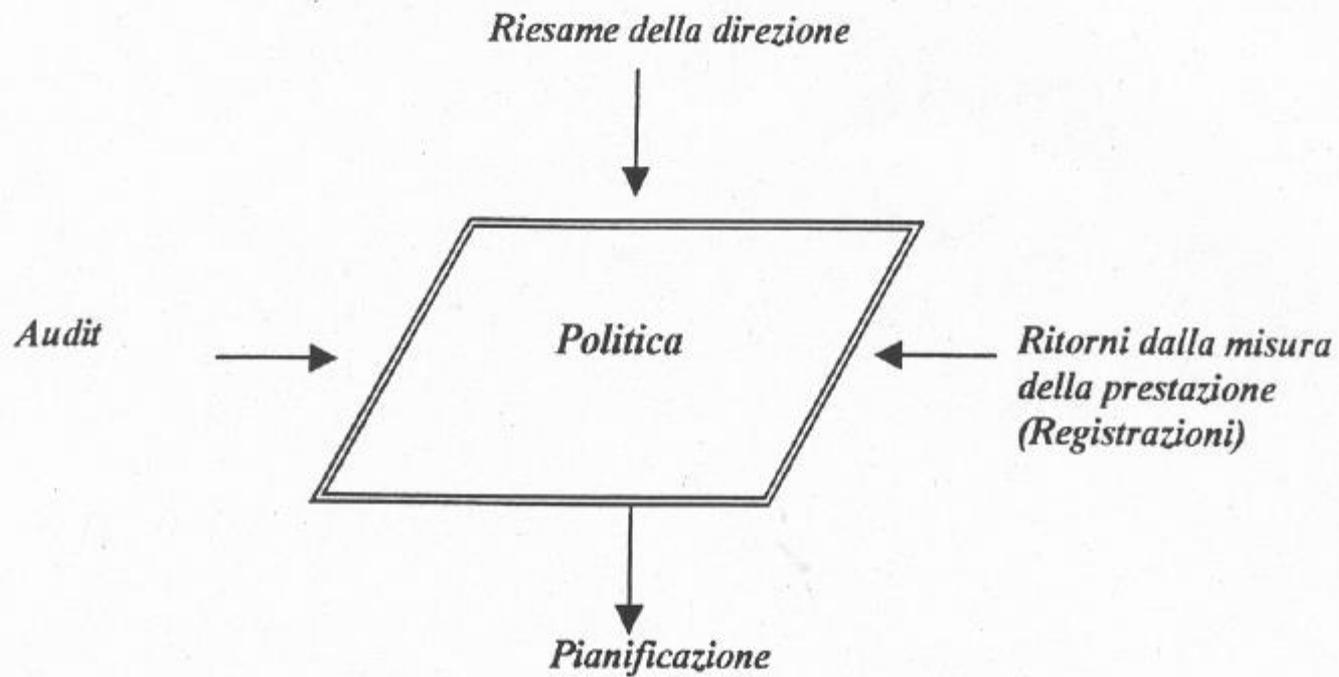


Figura 2 Politica di SSL

4.2 Politica di SSL

Dovrà esserci una **politica** di salute e sicurezza sul lavoro **autorizzata dall'alta direzione** che dichiarerà:

- ❑ **Gli obiettivi** di salute e sicurezza e
- ❑ **L'impegno** per **migliorare** le prestazioni in materia di SSL.

4.3 Pianificazione

4.3.1 La pianificazione per l'identificazione, la valutazione ed il controllo dei rischi.

L'organizzazione dovrà stabilire e mantenere attive delle procedure per:

- ❑ Identificare e valutare i **rischi**;
- ❑ Implementare le necessarie **misure di controllo**.

4.3 Pianificazione

4.3.4 Programma(i) di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

- ❑ L'organizzazione dovrà stabilire e mantenere un **programma** (dei programmi) di SSL per **raggiungere i suoi obiettivi**.
- ❑ Questo programma dovrà includere la **documentazione**:
 - a) Delle **responsabilità** e delle **autorità** definite per il raggiungimento degli obiettivi nelle relative funzioni e ai relativi livelli dell'organizzazione;
 - b) I **mezzi** con cui ed i **tempi** entro i quali gli obiettivi devono essere raggiunti.
- ❑ Il programma/i di SSL dovrà essere **rivisto** ad intervalli pianificati e regolari e se necessario, dovrà essere **modificato** per tenere conto dei cambiamenti
 - ☞ Nelle attività
 - ☞ Nei prodotti
 - ☞ Nei servizi

4.4 Implementazione ed attività



Figura 4 Implementazione ed attività

4.4 Implementazione ed attività

4.4.1 La **responsabilità** ultima per la SSL, resta dell'Alta Direzione.

L'organizzazione dovrà designare un **membro dell'Alta Direzione** (ad esempio un componente del Consiglio di Amministrazione o del Comitato Esecutivo) con la specifica responsabilità di **assicurare** che il sistema di SSL sia propriamente implementato, conformemente ai requisiti:

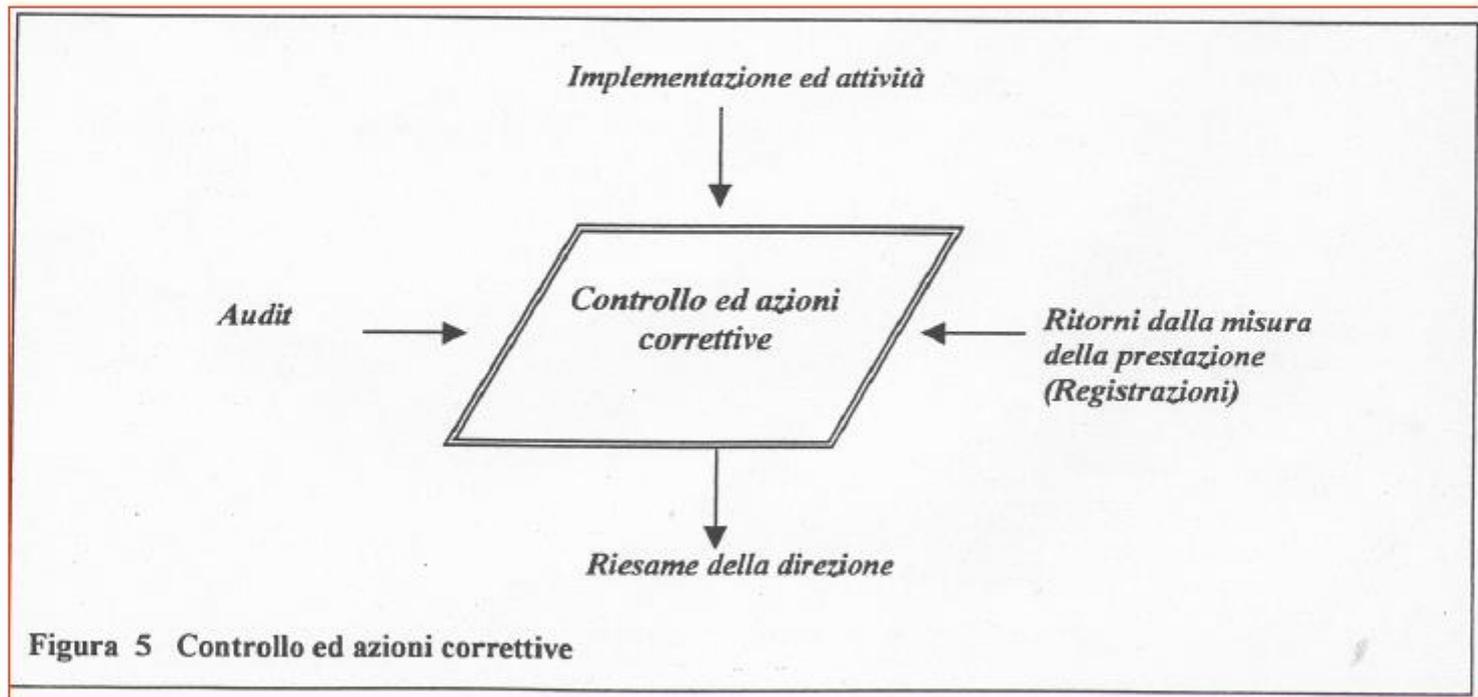
- ✓ In tutte le sedi e
- ✓ In tutte le sfere di attività dell'organizzazione.

4.4 Implementazione ed attività

4.4.2 Addestramento, consapevolezza e competenza

- ❑ Il personale dovrà essere **competente** per svolgere i compiti che possono avere un impatto sulla SSL nel luogo di lavoro.
- ❑ Tale competenza dovrà essere definita in termini di adeguata:
 - Istruzione,
 - Formazione e/o
 - Esperienza.

4.5 Controlli ed azioni correttive



4.5 Controlli ed azioni correttive

4.5.1 Misurazione e monitoraggio delle prestazioni

□ L'organizzazione dovrà stabilire e mantenere procedure per:

☞ **Monitorare** e

☞ **Misurare**

con **regolarità** le prestazioni in materia di SSL.

4.5 Controlli ed azioni correttive

4.5.3 RegISTRAZIONI e gestione delle regISTRAZIONI

❑ L'organizzazione dovrà stabilire e mantenere procedure per:

☞ l'**identificazione**,

☞ la **conservazione** e

☞ l'**eliminazione** delle

registrazioni in materia di SSL, così come dei **risultati**

☞ degli **audit** e dei

☞ **riesami**.

❑ Le registrazioni dovranno essere:

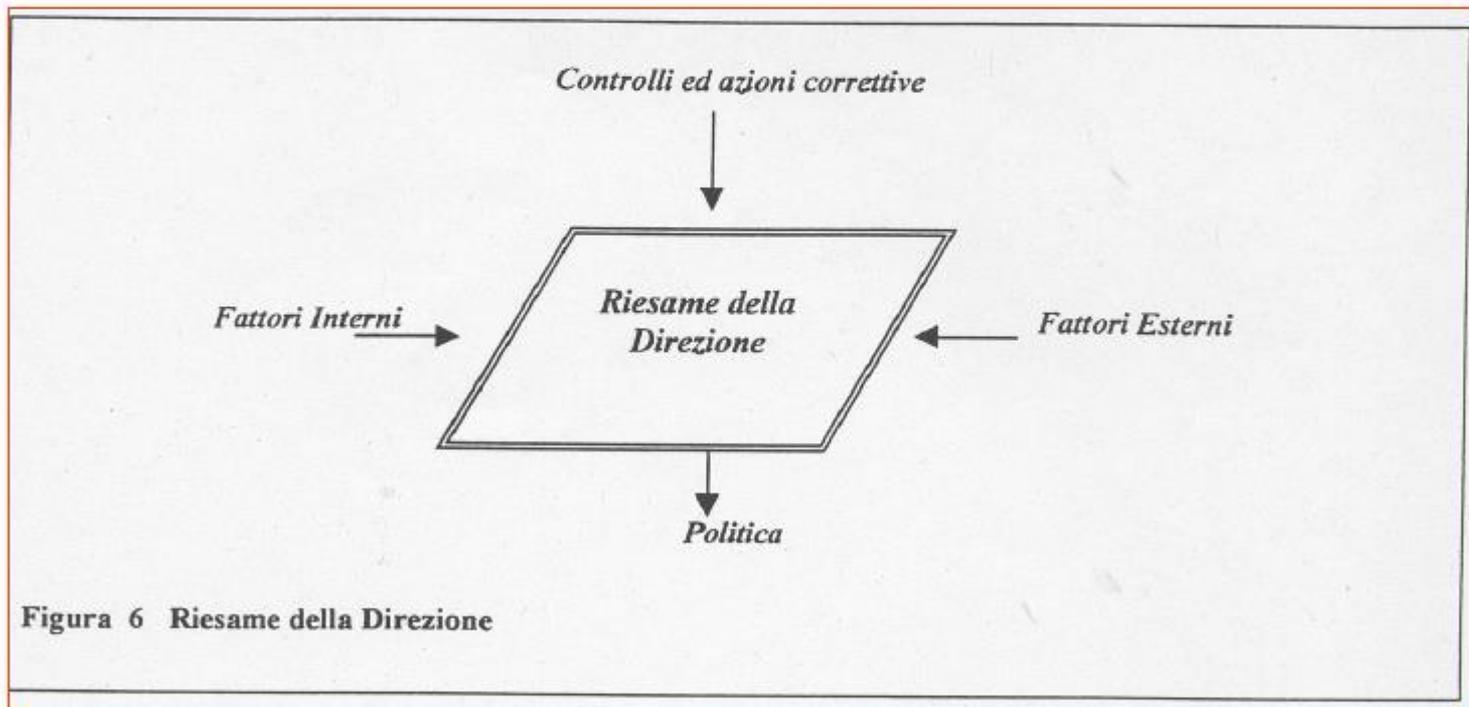
☞ **leggibili**;

☞ **identificabili** e

☞ **rintracciabili**

rispetto alle **attività coinvolte**.

4.6 Riesame della direzione



4.6 Riesame della direzione

4.6 Riesame della direzione

- ❑ L'alta Direzione dell'organizzazione dovrà **riesaminare** il sistema di gestione della SSL ad **intervalli da essa prestabiliti**, per **assicurare** la sua continua **adeguatezza** ed **efficacia**.
- ❑ Il processo di riesame da parte dell'Alta Direzione dovrà assicurare che siano state **raccolte tutte le informazioni** necessarie perché la direzione possa svolgere la sua valutazione.
- ❑ Questo riesame dovrà essere **documentato**.

4.5 Controlli ed azioni correttive

4.6 Il riesame dovrà valutare anche la **possibile necessità di cambiamenti**:

☞ Nella **politica**;

☞ Negli **obiettivi** e

☞ Negli **altri elementi**

del sistema di gestione della SSL, **alla luce**:

☞ Dei **risultati degli audit**,

☞ Del **mutare delle circostanze** e

☞ Dell'**impegno per la continuità del miglioramento**.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

Modello di organizzazione e gestione Da

Wikipedia, l'enciclopedia libera

Il **modello di organizzazione e gestione** o "**Modello ex D.Lgs. n. 231/2001**" è un atto privato adottato da una persona giuridica, o associazione priva di personalità giuridica, volto a prevenire la responsabilità penale derivante dal [Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231](#).

Tale normativa, avente ad oggetto la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", in vigore dal 4 luglio 2001, ha introdotto nell'ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto anche a livello europeo, un nuovo regime di [responsabilità](#) denominata "da reato", derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di [reato](#) nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi.

Modello di organizzazione e gestione

Da Wikipedia, l'enciclopedia libera

La responsabilità ex D. Lgs. n. 231 si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. L'introduzione di questo nuovo ed autonomo tipo di responsabilità consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche autori materiali dell'illecito penalmente rilevante – che "impersonano" la società o che operano, comunque, nell'interesse di quest'ultimo.

Le fattispecie di reato che – in base al Decreto Legislativo n. 231/2001 e sue integrazioni – possono configurare la responsabilità amministrativa della società sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore, in tempi successivi e in via di ulteriore implementazione.

Modello di organizzazione e gestione

Da Wikipedia, l'enciclopedia libera

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 definisce (art. 6, comma 2) il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi dell'Art. 6 e 28 del D. Lgs 81/2008 come modificato
dal D.Lgs.06/2009

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi dell'Art. 6 e 28 del D. Lgs 81/2008 come modificato dal D.Lgs.06/2009

Aspetti generali

La reazione di stress è un termine adottato inizialmente per indicare una modalità di risposta dell'organismo caratterizzata da un aumento della secrezione di ormoni corticosurrenali e di adrenalina (perciò detti anche ormoni dello stress) per stimoli di tipo sia fisico, sia psichico. Sotto questo aspetto lo stress costituisce una fisiologica modalità di adattamento dell'organismo ribattezzata "eustress". In seguito è stato riconosciuto come lo stress da reazione di adattamento può trasformarsi in causa di malattia, divenendo una modalità permanente di funzionamento dell'organismo al di là dell'interazione stimolo-risposta-eliminazione dello stimolo alla base dell'eustress.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi dell'Art. 6 e 28 del D. Lgs 81/2008 come modificato dal D.Lgs.06/2009

La reazione emotiva ai gravi eventi della vita (lutti, perdita del posto di lavoro, conflittualità all'interno del gruppo familiare o sociale) e i conflitti psichici hanno una importanza primaria nella induzione della reazione di stress: l'effetto finale resta la stimolazione delle ghiandole surrenali, tuttavia intervengono in fasi precedenti anche importanti modificazioni neuroendocrine e psichiche. La reazione di stress, al di là della reazione elementare al freddo o al dolore, non si attiva né automaticamente né sempre con la stessa intensità, ma solo quando alcuni stimoli esterni o interni (fantasie, ricordi, desideri) vengono riconosciuti come pericolosi per il mantenimento dell'equilibrio psicofisico.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi dell'Art. 6 e 28 del D. Lgs 81/2008 come modificato dal D.Lgs.06/2009

- ***La reazione di stress***
- La reazione di stress si esprime con due modalità differenti, ma quasi sempre compresenti, finalizzate all'eliminazione dell'elemento stressante o alla fuga da esso. Una risposta avviene a livello del comportamento e, se è bloccata o inibita, può provocare reazioni di ansia e aggressività. Un'altra risposta si manifesta a livello somatico e consiste nella liberazione di ormoni corticosurrenali e in altre modificazioni di parametri neuroormonali e immunologici, finalizzate alla preparazione dell'organismo all'azione di attacco o di fuga dall'elemento perturbante.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi dell'Art. 6 e 28 del D. Lgs 81/2008 come modificato dal D.Lgs.06/2009

- Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro. In pratica non tutti i luoghi di lavoro e non tutti i lavoratori ne sono necessariamente interessati. Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi dell'Art. 6 e 28 del D. Lgs 81/2008 come modificato dal D.Lgs.06/2009

- I **sintomi** più frequenti sono : affaticamento mentale, cefalea, gastrite, insonnia, modificazione dell'umore, depressione ed ansia, dipendenza da farmaci.
- I **fattori** che causano stress possono essere i più svariati tra cui :
- lavoro ripetitivo ed arido carico di lavoro e di responsabilità eccessivo o ridotto rapporto conflittuale uomo – macchina conflitti nei rapporti con colleghi e superiori fattori ambientali (rumore, presenza di pubblico...) lavoro notturno e turnazione

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi dell'Art. 6 e 28 del D. Lgs 81/2008 come modificato dal D.Lgs.06/2009

- ***Riferimenti normativi attuativi***
- **ACCORDO INTERCONFEDERALE 9 giugno 2008** per il recepimento dell'accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi dell'Art. 6 e 28 del D. Lgs 81/2008 come modificato dal D.Lgs.06/2009

- **ACCORDO INTERCONFEDERALE 9 giugno 2008**
- **Art. 2 – Finalità**
- 1. La finalità del presente accordo è quella di accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato.
- 2. L'obiettivo del presente accordo è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato. Non è invece quello di attribuire la responsabilità dello stress all'individuo.
- [...]

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi dell'Art. 6 e 28 del D. Lgs 81/2008 come modificato dal D.Lgs.06/2009

○ **ACCORDO INTERCONFEDERALE 9 giugno 2008**

Art. 3 - Descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato

1. Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.
2. [...]
3. Lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione, può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.
4. Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro. Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, ecc.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi dell'Art. 6 e 28 del D. Lgs 81/2008 come modificato dal D.Lgs.06/2009

○ **ACCORDO INTERCONFEDERALE 9 giugno 2008**

Art. 4 - Individuazione di problemi di stress lavoro-correlato

○ **COMMA 3. Qualora si individui un problema di stress lavoro-correlato, occorre adottare misure per prevenirlo, eliminarlo o ridurlo. Il compito di stabilire le misure appropriate spetta al datore di lavoro. Queste misure saranno adottate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.**

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi dell'Art. 6 e 28 del D. Lgs 81/2008 come modificato dal D.Lgs.06/2009

○ **ACCORDO INTERCONFEDERALE 9 giugno 2008**

Art. 5 - Responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori

1. Secondo la direttiva-quadro n. 89/391, tutti i datori di lavoro hanno l'obbligo giuridico di tutelare la salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori. Questo dovere si applica anche in presenza di problemi di stress lavoro-correlato in quanto essi incidono su un fattore di rischio lavorativo rilevante ai fini della tutela della salute e della sicurezza. Tutti i lavoratori hanno un generale dovere di rispettare le misure di protezione determinate dal datore di lavoro.

○2. La gestione dei problemi di stress lavoro-correlato può essere condotta sulla scorta del generale processo di valutazione dei rischi ovvero attraverso l'adozione di una separata politica sullo stress e/o con specifiche misure volte a identificare fattori di stress.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi dell'Art. 6 e 28 del D. Lgs 81/2008 come modificato dal D.Lgs.06/2009

ACCORDO INTERCONFEDERALE 9 giugno 2008

Art. 6 - Prevenire, eliminare o ridurre i problemi di stress lavoro-correlato

[...]

- 3. Una volta adottate, le misure anti-stress dovrebbero essere regolarmente riviste per valutare se sono efficaci, se consentono un uso ottimale delle risorse e se sono ancora idonee o necessarie.
- 4. Tali misure potrebbero includere, per esempio:
 - - misure di gestione e comunicazione, chiarendo, ad esempio, gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun lavoratore ovvero assicurando un adeguato sostegno da parte della dirigenza ai singoli lavoratori ed ai gruppi o conciliando responsabilità e potere di controllo sul lavoro o, infine, migliorando la gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, le condizioni lavorative e l'ambiente di lavoro;
 - - la formazione dei dirigenti e dei lavoratori per accrescere la loro consapevolezza e conoscenza dello stress, delle sue possibili cause e di come affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento;
 - - l'informazione e la consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, secondo la legislazione europea e nazionale, gli accordi collettivi e la prassi.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi dell'Art. 6 e 28 del D. Lgs 81/2008 come modificato dal D.Lgs.06/2009

Indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m-quarter e 28 comma 1-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni)

da parte della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro nella riunione del 17 novembre 2010.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi dell'Art. 6 e 28 del D. Lgs 81/2008 come modificato dal D.Lgs.06/2009

- ***Definizioni e indicazioni generali***
- Lo stress da lavoro-correlato viene descritto all'articolo 3 dell'Accordo europeo dell'8ottobre 2004 – così come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 – quale *“condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative risposte in loro”*(art. 3 comma 1).

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi dell'Art. 6 e 28 del D. Lgs 81/2008 come modificato dal D.Lgs.06/2009

- ***Metodologia***
- La valutazione si articola in due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress da lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.
- **La valutazione preliminare**
- **La valutazione approfondita**

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi dell'Art. 6 e 28 del D. Lgs 81/2008 come modificato dal D.Lgs.06/2009

- **Ricerca e valutazione dei rischi**
- La ricerca dei possibili rischi da stress da lavoro - correlato si articola nelle seguenti fasi:
 - – individuazione delle mansioni (gruppi omogenei);
 - – individuazione dei pericoli (fattori stressogeni);
 - – individuazione dei rischi (incremento dei rischi già individuati);
 - – valutazione/ponderazione dei rischi;
 - – individuazione delle misure di prevenzione (sulle cause dello stress) e protezione (sugli effetti);

VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

Ai sensi dell'Art. 6 e 28 del D. Lgs 81/2008 come modificato dal D.Lgs.06/2009

Indagine su cause ed effetti rischio stress lavoro - correlato per ogni singola mansione avviene tramite liste di controllo (linee guida ISPESL)

○Le **liste di controllo** utilizzate si dividono in tre aree:

○**area indicatori aziendali** (10 indicatori) :indici infortunistici; assenteismo; assenza per malattia; ferie non godute; rotazione del personale; cessazione rapporti di lavoro / turnover; procedimenti / sanzioni disciplinari; richieste visite mediche straordinarie; segnalazioni stress lavoro; istanze giudiziarie.

○**area contenuto del lavoro** (6 aree di indicatori): funzione e cultura organizzativa; ruolo nell'ambito; della organizzazione; evoluzione della carriera; autonomia; decisionale - controllo del lavoro; interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/ lavoro;

○**area contenuto del lavoro** (4 aree di indicatori): ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro; pianificazione dei compiti; carico di lavoro - ritmo di lavoro; orario di lavoro

Aspetti generali del “Tecno-stress”

- Con la parola inglese tecnostress coniata nel 1984 da Craig Brod, si intende lo stress indotto nell'utilizzatore di nuove tecnologie (soprattutto informatiche), per il malfunzionamento delle stesse. Gli effetti collaterali che induce sono ansia, insonnia e mal di testa.
- Uno dei lati caratteristici del tecnostress è in realtà l'ansia di seguire decine di lavori insieme, quella che gli psicologi americani Rosen e Weil hanno battezzato multitasking madness (follia da attività multiple); e più aumenta il numero di compiti che si eseguono in parallelo, meno efficienti si è nello svolgimento di ognuno.
- Talvolta il problema è dovuto all'incapacità di stimare il tempo effettivamente necessario per l'esecuzione di ciascun compito.

Aspetti generali del “Tecno-stress”

- Tra i **lavoratori più tecnostressati** si trovano:
 - gli operatori Ict (Information and communication technology, progettisti e amministratori di reti) con 12,5 ore di media al giorno davanti ai monitor e informazioni da gestire velocemente;
 - i giornalisti, specialmente quelli che gestiscono l’informazione via web, con 12,1 ore di media davanti a schermi di computer e televisori;
 - gli operatori finanziari con 11 ore di media tra computer e Blackberry (l’oramai famoso telefonino che permette di essere sempre collegati con la posta elettronica).
-
- ***Misure di prevenzione e protezione da “Tecno-stress”***
 - Effettuare una buona organizzazione del lavoro che non comporti un uso disordinato delle tecnologie a disposizione;
 - Stimare il tempo realmente necessario per svolgere un compito;
 - Rispetto dei tempi di pausa durante il lavoro;
 - Effettuare una adeguata formazione ed informazione dei lavoratori