

Supporti didattici per lo svolgimento dell'attività formativa alle Aziende

CORSO DI FORMAZIONE PER R.S.P.P. E DATORI DI LAVORO

Art. 34 del D. Lgs 81/08 e ss.mm.li. E dell'accordo Stato- Regioni del 21/12/2011

MODULO 2 " Gestionale "

Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright. Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)



MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- L'art. 6 del Dlgs 231 prevede di esonerare dalla responsabilità l'ente se a seguito di un procedimento penale si dimostra, di aver adottato e attuato efficacemente Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.
- In tal modo il legislatore ha previsto la possibilità per l'ente di sottrarsi totalmente o parzialmente all'applicazione delle sanzioni, purché siano state rispettate determinate condizioni



COSA SONO I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il modello di organizzazione, gestione e controllo è un tipico sistema di gestione dei rischi le cui caratteristiche essenziali sono espressamente richiamate dall'art. 6, co. 2, del D. Lgs. n. 231/2001, in particolare, le lettere a) e b)



Caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il modello di organizzazione, gestione e controllo si sviluppa attraverso:

- 1) l'identificazione dei rischi, relativamente all'area/settore di attività e alle modalità con cui si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/01;
- 2) l'istituzione di un Organismo di Vigilanza e Controllo, che vigili sull'efficacia del sistema di controllo;
- 3) la progettazione di un sistema di controllo all'interno dell'ente ed un suo eventuale adeguamento;
- 4) l'istituzione di un Sistema Sanzionatorio interno;
- 5) la redazione di un Codice Etico.



Il sistema, per operare efficacemente deve tradursi in un processo svolto con una periodicità adeguata, considerando con particolare attenzione gli eventuali momenti di cambiamento come l' ampliamento di attività, l'apertura di nuove sedi, le riorganizzazioni, ecc.).

L'adozione del sistema non è obbligatoria diviene obbligatoria nel caso in cui si vuole beneficiare dell' esimente escludendo la colpa organizzativa.

Il Dlgs 106/2009, assolve il Datore di lavoro dall'obbligo di vigilare in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite a condizione che sia fatto seguito ad una corretta ed efficace attuazione del modello.

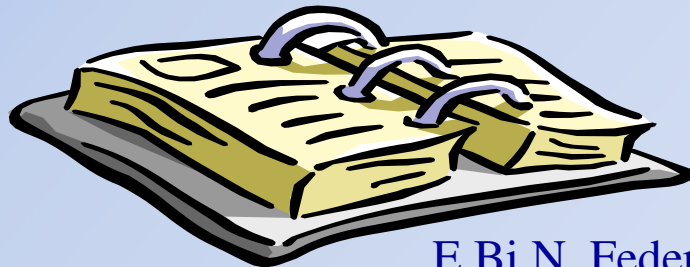
Il Dlgs 81/08, ribadisce, inoltre, per i reati di Omicidio e Lesioni colpose gravi il carattere esimente dei Modelli Organizzativi in conformità del Modello al Dlgs 231/01.



Il documento di valutazione dei Rischi (DVR)

Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a del D.Lsg 81/08), viene redatto a conclusione della valutazione dei rischi, deve avere data certa e contenere:

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a;



- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.



Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento, in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, qualora previsto.

La valutazione e il documento debbono essere rielaborati, in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessita'.

A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate.

Il documento di valutazione dei rischi (DVR) deve essere custodito presso l'unita' produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.



Parametri adottati per valutazione dei rischi

Il pericolo

fonte di possibile danno fisico alle persone.

Il rischio

la probabilità che si verifichino eventi che producono danni fisici alla salute.

La frequenza

probabilità che l'evento si verifichi in un determinato intervallo di tempo.

La magnitudo

l'entità delle possibili perdite e dei danni conseguenti al verificarsi dell'evento.



Il rischio di ogni evento incidentale risulta definito da due fattori:

1. La **magnitudo**, cioè l'entità delle possibili perdite e dei danni conseguenti al verificarsi dell'evento.
2. La **frequenza**, cioè la probabilità che l'evento si verifichi in un determinato intervallo di tempo.

da cui ne deriva la definizione di

Rischio = Frequenza x Magnitudo.

Dalla formula del rischio appare evidente che:

quanto più si riducono la frequenza o la magnitudo, o entrambe, tanto più si ridurrà il rischio.



Il controllo e la gestione del rischio

<u>Probab.</u>			<u>Area di rischio Inaccettabile</u>		
Elevata	Protezione				
MedioAlta		Prevenzione			
MedioBassa					
Bassissima					
<u>Magnit.</u>	Trascur.	Modesta	Notevole	Ingente	

E.Bi.N. Federaziende

Nel diagramma è stata graficamente rappresentata la possibilità di controllare e gestire l'evento inaccettabile attraverso l'adozione di misure di tipo Preventivo o di tipo Protettivo.

L'attuazione di tutte le misure per ridurre il rischio mediante la riduzione della sola frequenza viene comunemente chiamata "prevenzione", mentre l'attuazione di tutte le misure tese alla riduzione della sola magnitudo viene, invece, chiamata "protezione".

Ovviamente le azioni Preventive e Protettive non devono essere considerate alternative ma complementari tra loro nel senso che, concorrendo esse al medesimo fine, devono essere intraprese entrambe proprio al fine di ottenere risultati ottimali.

In questa sede interessa in maniera particolare evidenziare anche che gli obiettivi della Prevenzione devono essere ricercati anche con misure di esercizio.

Tali misure, comunque riconducibili in uno schema di azioni Preventive o protettive, sono state in questo contesto separate, proprio allo scopo di farne comprendere la rilevanza ai fini della sicurezza.



Considerazioni applicative per valutare i rischi al fine di ridurre gli eventi causa di infortuni.

- programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- la riduzione dei rischi alla fonte;



- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;

la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;



- l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- l'istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;

le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;

- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformita' alla indicazione dei fabbricanti.



Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

Il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda verifica l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione.

La verifica e' eseguita attraverso le seguenti modalita':

- acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;
- acquisizione dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale.



Ha l'obbligo di:

- fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati adoperare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività
- cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;



- coordinare gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.
- Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento elaborando un unico documento di valutazione dei rischi (DUVRI) che indichi le misure adottate per eliminare o, ove cio' non e' possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze.
- Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione devono essere specificamente indicati a pena di nullita' ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile i costi relativi alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto.



- Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture.
- Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.



II (DUVRI)

Il DUVRI (documento unico di valutazione dei rischi da interferenze) è un documento elaborato in cooperazione tra il datore di lavoro e le diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

Il documento deve indicare:

- le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile ridurre al minimo i rischi da interferenze.
- gli interventi coordinati di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavoratori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.



L'organizzazione della prevenzione incendi, del primo soccorso e della gestione delle emergenze

Ai fini della gestione delle emergenze il datore di lavoro:

- a) organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
- b) designa preventivamente i lavoratori della gestione delle emergenze cui all'articolo 18, comma 1, lettera b);
- c) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave e immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare;
- d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;



d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave e immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro

e) adotta i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza o per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.



Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato

- Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.
- Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.



Ai fini delle designazioni degli addetti alla gestione delle emergenze, il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda e dei rischi specifici dell'azienda o della unita' produttiva.

I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione.

Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unita'produttiva.

Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attivita' in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.



Primo soccorso

- Il datore di lavoro, tenendo conto della natura della attività e delle dimensioni dell'azienda o della unità produttiva, sentito il medico competente ove nominato, prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.



Prevenzione incendi

La prevenzione incendi e' la funzione di preminente interesse pubblico, di esclusiva competenza statale, diretta a conseguire, secondo criteri applicativi uniformi sul territorio nazionale, gli obiettivi di sicurezza della vita umana, di incolumita' delle persone e di tutela dei beni e dell'ambiente.

Nei luoghi di lavoro soggetti al presente decreto legislativo devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumita' dei lavoratori.



In particolare criteri diretti atti ad individuare:

- misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio ed a limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi;
- misure precauzionali di esercizio;
- metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio;
- criteri per la gestione delle emergenze
- le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, compresi i requisiti del personale addetto e a sua formazione.



Gestione della documentazione tecnica amministrativa

E' consentito l'impiego di sistemi di elaborazione automatica dei dati per la memorizzazione di qualunque tipo di documentazione prevista dal presente decreto legislativo.

Le modalita' di memorizzazione dei dati e di accesso al sistema di gestione della predetta documentazione devono essere tali da assicurare che:

- a) l'accesso alle funzioni del sistema sia consentito solo ai soggetti a cio' espressamente abilitati dal datore di lavoro;
- b) la validazione delle informazioni inserite sia consentito solo alle persone responsabili, in funzione della natura dei dati;



c) le operazioni di validazione dei dati di cui alla lettera b) siano univocamente riconducibili alle persone responsabili che le hanno effettuate mediante la memorizzazione di codice identificativo autogenerato dagli stessi;

d) le eventuali informazioni di modifica, ivi comprese quelle inerenti alle generalità e ai dati occupazionali del lavoratore, siano solo aggiuntive a quelle già memorizzate;

e) sia possibile riprodurre su supporti a stampa, sulla base dei singoli documenti, ove previsti dal presente decreto legislativo, le informazioni contenute nei supporti di memoria;

f) le informazioni siano conservate almeno su due distinti supporti informatici di memoria e siano implementati programmi di protezione e di controllo del sistema da codici virali;



g) sia redatta, a cura dell'esercente del sistema, una procedura in cui siano dettagliatamente descritte le operazioni necessarie per la gestione del sistema medesimo. Nella procedura non devono essere riportati i codici di accesso.

Nel caso in cui le attività del datore di lavoro siano articolate su vari sedi geografiche o organizzate in distinti settori funzionali, l'accesso ai dati può avvenire mediante reti di comunicazione elettronica, attraverso la trasmissione della password in modalità criptata e fermo restando quanto previsto al comma 2 relativamente alla immissione e validazione dei dati da parte delle persone responsabili.



La documentazione, sia su supporto cartaceo che informatico, deve essere custodita nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in materia di protezione dei dati personali.

Tutta la documentazione rilevante in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e tutela delle condizioni di lavoro può essere tenuta su unico supporto cartaceo o informatico.



Attività di partecipazione dei lavoratori

La legge prevede che i lavoratori debbano essere informati,, formati istruiti e consultati relativamente alle questioni riguardanti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

La consultazione, dei lavoratori e dei loro rappresentanti ha lo scopo di coinvolgere gli stessi anche nei processi decisionali. Instaurando così un processo di partecipazione diretto tra datori di lavoro e lavoratori/rappresentanti dei lavoratori e consentire loro di prendere parte alle discussioni su tutte le questioni relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro, nel rispetto del loro diritto di avanzare proposte e organizzando la loro partecipazione.



La consultazione avviene in base a questioni per le quali è prevista:

- nomina del responsabile dei lavoratori per le attività di SSL, per le attività di primo soccorso, antincendio e di evacuazione, nonché il ricorso a servizi esterni competenti;
- fornire ai lavoratori informazioni per quanto concerne la valutazione dei rischi le misure di protezione da adottare, la fornitura di dispositivi di protezione individuale, gli infortuni sul lavoro; lavoratori esposti a rischi particolari,
- l'organizzazione della formazione dei lavoratori relativamente alla salute e alla sicurezza;
- eventuali misure che possono comportare conseguenze significative per la salute e la sicurezza;
- l'introduzione di nuove tecnologie.



Diritti dei lavoratori/rappresentanti dei lavoratori

I lavoratori e rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di richiedere al datore di lavoro l'adozione di misure adeguate e di presentare proposte.

I datori di lavoro devono rivolgersi ai rappresentanti dei lavoratori con specifiche responsabilità relative alla salute e alla sicurezza dei lavoratori concedendo loro un adeguato periodo di assenza dal lavoro, senza alcuna perdita in termini retributivi, e garantendo i mezzi necessari allo svolgimento delle loro funzioni.

I rappresentanti dei lavoratori devono avere l'opportunità di presentare le proprie osservazioni nel corso delle visite d'ispezione condotte dall'autorità competente (ad esempio gli ispettorati del lavoro).



I lavoratori/rappresentanti dei lavoratori possono presentare ricorso all'autorità competente (per esempio l'ispettorato del lavoro) se ritengono che le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro non siano adeguate.

I rappresentanti dei lavoratori con responsabilità in materia di sicurezza hanno diritto a una formazione appropriata.

I datori di lavoro devono fornire ai rappresentanti dei lavoratori con responsabilità in materia di sicurezza accesso a tutte le informazioni necessarie per una corretta valutazione dei rischi all'interno dell'impresa e ai registri degli incidenti destinati a essere trasmessi all'autorità competente per la salute e la sicurezza dello Stato membro.



E.Bi.N.

ENTE BILATERALE NAZIONALE

E.Bi.N. Ente Bilaterale Nazionale Unico, costituito di comune accordo tra **FEDERAZIENDE** - *Confederazione delle Piccole e Medie Imprese dei Lavoratori Autonomi e dei Pensionati* e **FEDERDIPENDENTI** - *Confederazione dei lavoratori Dipendenti*, firmatario di diversi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i settori Commercio, Industria, Agricoltura, Edilizia e Artigianato, si occupa di Formazione, Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro offrendo ad Aziende pubbliche e private la propria consulenza tecnica ed i relativi interventi necessari al corretto espletamento degli adempimenti di cui al D.Lvo 81/08 integrato e corretto dal D.Lvo 106/09.



Attenzione! Questo materiale didattico è per uso personale dello studente ed è coperto da copyright.

Ne è severamente vietata la riproduzione o il riutilizzo anche parziale, ai sensi e per gli effetti della legge sul diritto d'autore (L. 22.04.1941/n. 633)

