

La gestione della sicurezza in azienda e nelle pubbliche amministrazioni

16 novembre 2009

Napoli

Dott. Avv. Carlo Vito Magli

dirigente amministrativo responsabile ufficio legale ISPESL

Attuazione dell'art.1 della Legge 3/08/07 n.123 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Ridisegna la materia della salute e sicurezza sul lavoro le cui regole – fino ad oggi contenute in una lunga serie di disposizioni succedutesi nell'arco di quasi sessanta anni – sono state rivisitate e collocate in un'ottica di sistema.

Il 20 agosto 2009 è entrato in vigore il d.lgs. n. 106/2009 recante:

“Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.”

Definizioni:
Art 2 D.lgs. n.81 del 2008 e s.m.i

«lavoratore»: persona che, **indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa** nell'ambito **dell'organizzazione** di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. (*omissis*)

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

«dirigente»: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, **attuа le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.**

«preposto»: **persona che, in ragione delle competenze professionali** e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, **sovrintende alla attività lavorativa** e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Il datore di lavoro nella P.A.
art. 2, com.1 ,lett. b) d.lgs. n.81/2008 e s.m.i.

Datore di lavoro: Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende :

- il dirigente al quale spettano i poteri di gestione,
ovvero
- il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, **individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e** dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa.

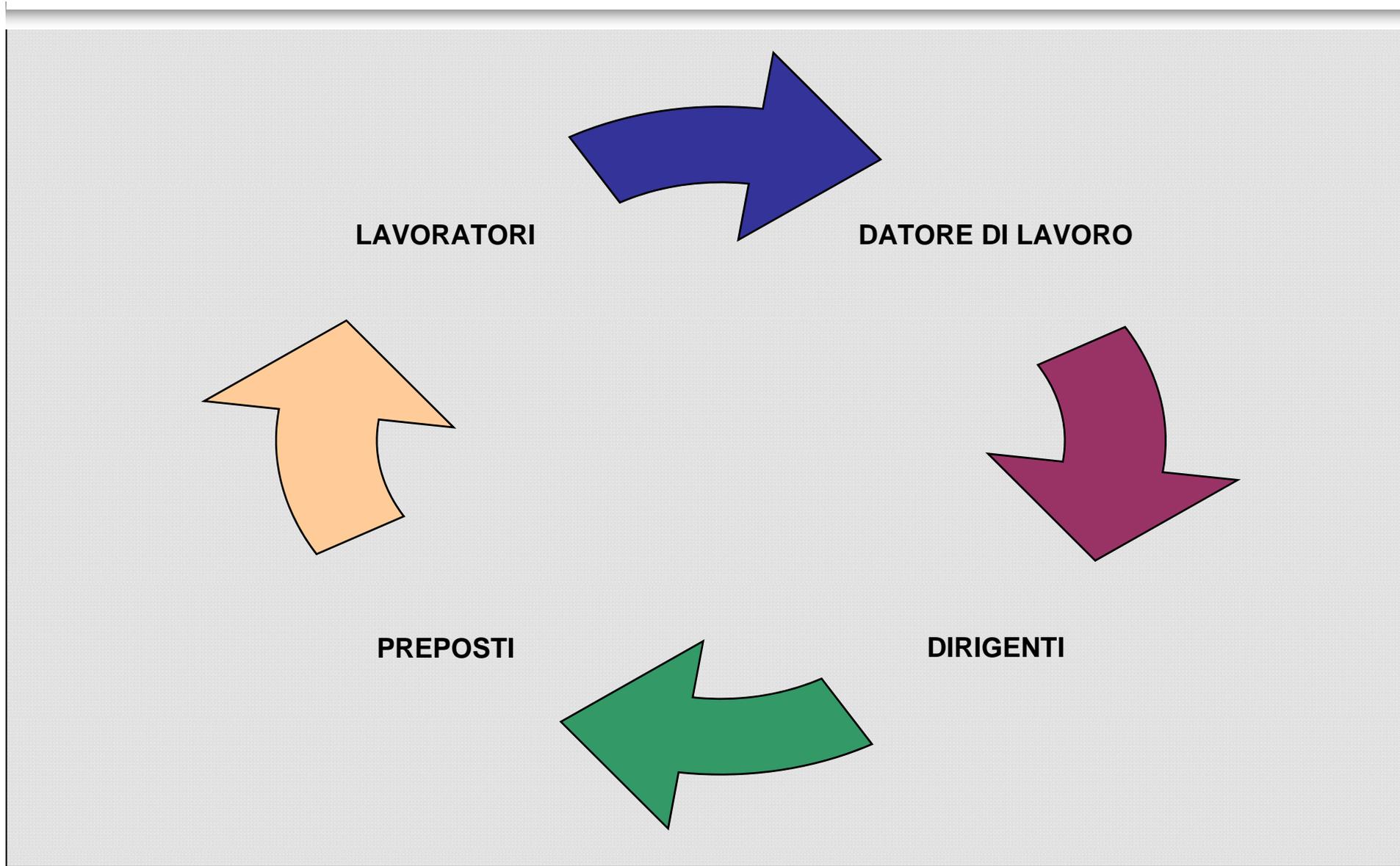
In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.

Recependo la prevalente interpretazione giurisprudenziale, il legislatore delegato del 2008, stabilisce, dunque, che lo "spostamento" di funzioni (e, conseguentemente, delle responsabilità giuridiche ad esse legate) non si realizza *"in caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopraindicati"*: in tal caso, infatti, *"il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo"* e resta, quindi, in capo al vertice la funzione primaria di datore di lavoro.

Qualora il vertice della singola Amministrazione pubblica abbia, invece, proceduto all'individuazione del datore di lavoro in modo conforme al decreto, la conseguenza giuridica è chiara e netta: il vertice si sgrava, sostanzialmente, di gran parte degli obblighi organizzativi e gestionali propri del datore di lavoro (descritti esaurientemente nell'art. 18).

“Sopravvivono”, tuttavia, in capo al vertice, i profili di responsabilità conseguenti ai poteri “strutturali”, indissolubilmente legati al vertice dell’Amministrazione (un esempio è il potere del vertice di definire il *budget* per la sicurezza, quindi, di fornire o meno adeguate risorse economiche per consentire al datore di poter efficacemente intervenire per il miglioramento della sicurezza).

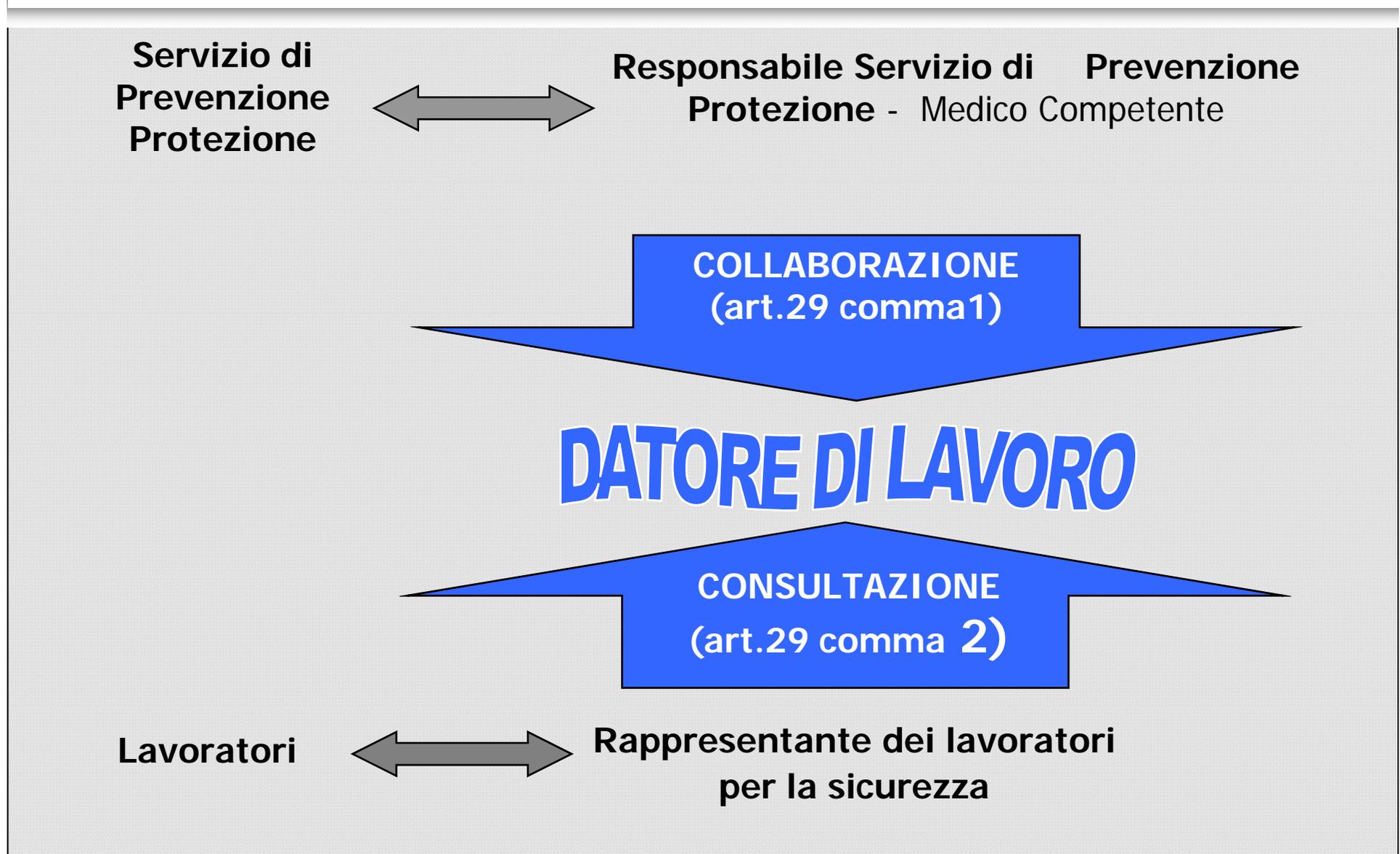
Il sistema di prevenzione



Organizzazione della sicurezza in azienda



Organizzazione della sicurezza in azienda



Il datore di lavoro

Obblighi del datore di lavoro non delegabili

Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi;
- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Il datore di lavoro

Obblighi delegabili (art.18):

Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'art. 3 ("Campo di applicazione") e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti.**
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;**
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;**
- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;**

Il datore di lavoro

g) *inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico;*

g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;

.....

o) *consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del DVR anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;*

p) elaborare il DUVRI *anche su supporto informatico* e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. *Il documento è consultato esclusivamente in azienda;*

Il datore di lavoro

r) *comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini **statistici e informativi**, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno **un giorno**, escluso quello dell'evento e, a fini **assicurativi**, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a **tre giorni**.*

aa) *comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di **nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;*

Le integrazioni all'art. 18

*1-bis. L'obbligo di cui alla lettera r) del comma 1, relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto di cui all'articolo 8, comma 4 *.*

3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

* Art. 8, comma 4: "Con decreto del **Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali**, di concerto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottarsi entro 180 giorni dalla data dell'entrata in vigore del presente decreto legislativo, vengono definite le regole tecniche per la realizzazione ed il funzionamento del SINP, nonché le regole per il trattamento dei dati."

TITOLO II luoghi di lavoro

TITOLO XI protezione da atmosfere esplosive

TITOLO III uso delle attrezzature di lavoro e DPI

TITOLO IV Cantieri

TITOLO X esposizione ad agenti biologici

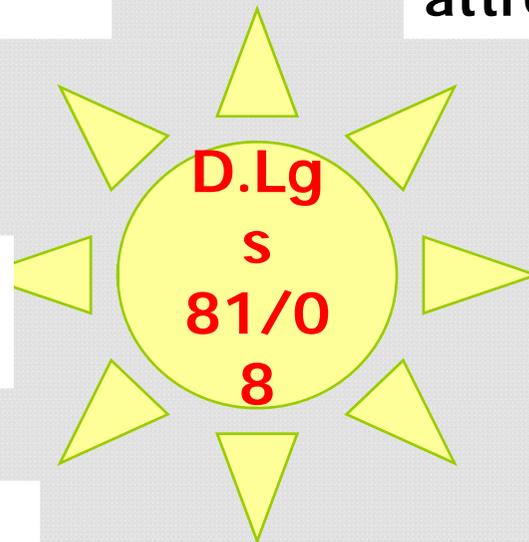
TITOLO V Segnaletica

TITOLO IX Sostanze Pericolose

TITOLO VI movimentazione manuale dei carichi

TITOLO VIII protezione da agenti fisici

TITOLO VII uso di attrezzature munite di videoterminali



Come si identifica un dirigente?

"L'individuazione dei destinatari degli obblighi di prevenzione dagli infortuni sul lavoro va compiuta **caso per caso**, con riferimento alla organizzazione dell'impresa e alle mansioni esercitate in concreto dai singoli" (Cassazione sez. IV, n. 927 del 29.12.82).

Il dirigente dal punto di vista del diritto penale del lavoro, non è necessariamente colui che opera in base ad un **contratto di lavoro subordinato con la qualifica di dirigente**, ma è colui che, anche di fatto, svolge compiti prevenzionistici del tutto assimilabili a quelli spettanti, in senso proprio, ad un soggetto che ha il contratto di dirigente.

Viceversa, colui che ha il contratto di dirigente, ma non gestisce uomini, e non esercita effettivamente un potere dirigenziale, organizzativo in senso proprio, non è, ai fini del diritto penale del lavoro, un dirigente.

Dunque il dirigente è colui che dirige, che organizza, che esercita una **supremazia** che si estrinseca in un **effettivo potere organizzativo dell'attività lavorativa**, nel potere di **decidere le procedure di lavoro** e di **organizzare opportunamente** i fattori della produzione, sempre nell'ambito dei compiti e mansioni effettivamente devolutegli dall'organizzazione aziendale, e dal datore di lavoro, in primis.

Il **principio della supremazia** è un altro criterio comunemente utilizzato per individuare il dirigente in "*chiunque, in qualsiasi modo, abbia assunto posizione di preminenza rispetto ad altri lavoratori così da poter loro impartire ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da eseguire, deve considerarsi automaticamente tenuto, ai sensi dell' art. 4 del DPR 547/55, DPR 303/56 e D. Lgs. 626/94 [oggi D.Lgs.n. 81/2008 artt. 2 comma 1 lett. d) e 18], ad attuare le prescritte misure di sicurezza e a disporre e ad esigere che esse siano rispettate, a nulla rilevando che vi siano altri soggetti contemporaneamente gravati dallo stesso obbligo per un diverso e autonomo titolo*" (Cass. Pen., sez. IV, 20/1/98 e 19/2/98).

Caso pratico
Dirigente quale garante iure proprio della sicurezza

Cass. pen. Sez. IV, 12-11-2008, n. 42136

Il direttore di uno stabilimento era stato condannato dal Tribunale perché ritenuto responsabile in ordine al reato di lesioni di cui all'articolo 590 del codice penale, commesso in violazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro in danno di un lavoratore dipendente, il quale - mentre operava su di una linea di produzione automatica di scaldacqua dello stabilimento - subiva un infortunio che gli procurava alcune lesioni permanenti.

Il lavoratore, dopo aver notato che una macchina non eseguiva correttamente le lavorazioni previste, entrava all'interno della linea di produzione, che rimaneva in funzione in modalità automatica ed afferrava con la mano sinistra un involucro metallico mantenendolo in posizione tale da consentire all'apparecchiatura di eseguire il ciclo di lavorazione. Dopo aver eseguito più volte tale procedura, un involucro in lavorazione schiacciava contro la macchina un dito della mano del lavoratore che si infortunava.

Dell'accaduto veniva ritenuto responsabile il direttore dello stabilimento per aver consentito che i lavoratori accedessero usualmente all'interno della catena di lavorazione durante il funzionamento e per non aver adottato misure tecniche volte ad evitare che gli organi delle macchine in lavorazione fossero protetti, segregati oppure provvisti di dispositivi di sicurezza.

Caso pratico

Dirigente quale garante iure proprio della sicurezza

La Corte di Appello confermava la condanna dell' imputato. La Corte affermava che, allorché l'infortunato si era accorto del malfunzionamento dell'impianto, **avvertiva il capoturno** che a sua volta **consultava l'imputato (il direttore dello stabilimento)** il quale ordinava di proseguire la produzione intervenendo manualmente sugli scaldacqua e che quindi in quel momento si consumava per l'imputato la violazione del dovere di sicurezza.

Il direttore dello stabilimento, attraverso il suo difensore, faceva ricorso alla Corte di Cassazione per l' annullamento della sentenza e sottolineava che, a parte il comportamento scorretto del lavoratore che comunque poteva eseguire l' operazione che aveva fatto non in ciclo automatico ma con una operazione manuale, il fatto era accaduto per una carenza di vigilanza del lavoratore e che egli, **nella sua qualità di dirigente, non rivestiva nello stabilimento una posizione di garanzia che imponesse tale obbligo di vigilanza, compito ed obbligo che era invece da attribuire al preposto, e che oltre tutto quale dirigente era sprovvisto di delega di funzioni da parte del datore di lavoro e del relativo potere di spesa.**

La Corte di Cassazione rigettava il ricorso del dirigente.

Caso pratico

Dirigente quale garante iure proprio della sicurezza

Secondo la Suprema Corte, infatti "la contestazione mossa all'imputato si fonda testualmente sulla sua veste di direttore di stabilimento e quindi di dirigente. Mai gli è stata attribuita la veste di preposto che, con tutta evidenza, non gli si confaceva. L'uso del termine preposto che compare in un brano della sentenza di merito è del tutto atecnico e non implica un mutamento della qualificazione soggettiva " .

" D'altra parte,- conclude la Suprema Corte - **la veste di dirigente non comporta necessariamente poteri di spesa e fonda autonomamente la veste di garante per la sicurezza nell'ambito della sfera di responsabilità gestionale attribuita allo stesso dirigente. Tale ruolo è indipendente dalla delega, istituto che trova applicazione quando il datore di lavoro trasferisce su altro soggetto, in tutto o in parte, doveri e poteri (anche di spesa) che gli sono propri"**.

Il preposto

I preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

- a) **sovrintendere** e **vigilare** sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, **informare** i loro superiori diretti;
- b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d) **informare** il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- f) **segnalare** tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- g) frequentare appositi corsi di formazione.

Il preposto

Le attribuzioni del preposto non afferiscono alla fase di programmazione, predisposizione od organizzazione delle misure preventive/protettive.

Corrispondentemente, il preposto non ha poteri a livello finanziario o di intervento sul processo produttivo complessivamente inteso (salvo in caso di delega).

Ciò che compete al preposto e che emerge dalla attuale definizione, è:

il *controllo sulle modalità esecutive della prestazione lavorativa* da parte dei soggetti da lui coordinati sotto il profilo della salute e sicurezza, attraverso:

- l'esercizio di un certo margine di autonomia
- l'esercizio di un certo potere nell'impartire ordini ed istruzioni al personale durante l'esecuzione del lavoro.

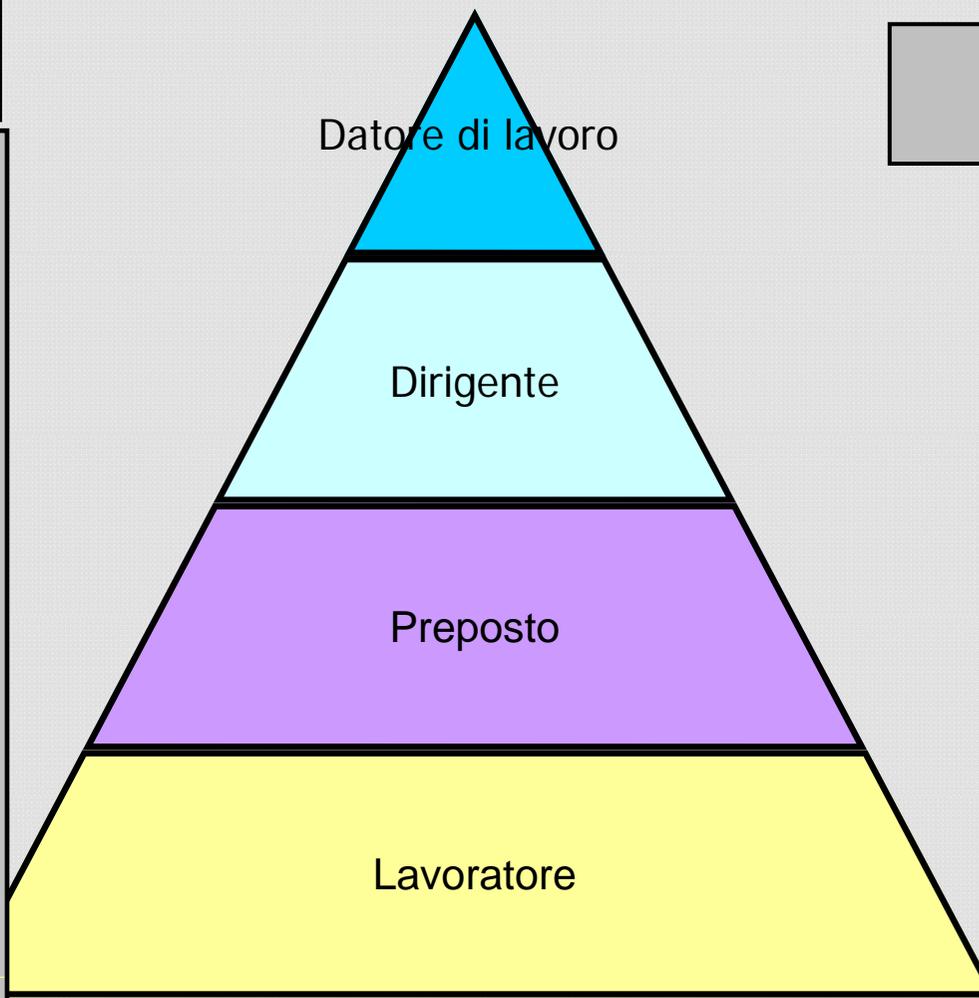
La quadripartizione legale dei "debitori in sicurezza"

Principio di effettività

Esercizio di fatto di
poteri direttivi
art. 299

Le posizioni di garanzia relative al datore di lavoro, al dirigente e al preposto gravano, altresì, su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura (delega, incarico..) eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

Delega di
funzioni



Il principio di effettività

Tale principio esprime la volontà dell'ordinamento di fotografare i sistemi organizzativi per quello che effettivamente sono e di dare rilevanza agli obblighi e alle responsabilità in base all'assetto delle mansioni realmente svolte e dei poteri concretamente esercitati .

Cass. Pen. sez. IV 20 apr.1989 n. 6025

“In tema di infortuni sul lavoro, l'individuazione dei soggetti destinatari della relativa normativa deve essere operata sulla base dell'effettività e concretezza delle mansioni e dei ruoli svolti”.

Per il **principio di effettività**, incarichi scritti e deleghe sono irrilevanti qualora non corrispondano **all'organizzazione sostanziale** presente in azienda.

Datore di lavoro di fatto, dirigente di fatto, preposto di fatto.

Delega di funzioni

art. 16
Delega di funzioni
da parte del
datore di lavoro

Deve risultare
da atto scritto
recante data certa

Il delegato
deve possedere tutti i
requisiti di **professionalità**
ed **esperienza** richiesti
dalla specifica natura
delle funzioni delegate.

La delega di funzioni non esclude
l'obbligo di vigilanza in capo al
datore di lavoro in ordine al corretto
espletamento da parte del delegato
delle funzioni trasferite.
**L'obbligo di cui al precedente
periodo si intende assolto in
caso di adozione ed efficace
attuazione del modello di
verifica e controllo di cui
all'articolo 30, comma 4.**
(Modelli di organizzazione e
gestione).

Deve essere accettata
dal delegato
per iscritto

Deve attribuire al
delegato tutti i poteri di
organizzazione,
gestione, controllo e
l'autonomia di spesa
richiesti dalla specifica
natura delle funzioni
delegate.

Delega di funzioni

Nella formulazione del d.lgs. n. 106/2009, dunque, l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione che preveda, oltre agli altri requisiti elencati nell'art. 30 D.Lgs. 81/08, anche *“un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate”*, è tale da far presumere l'adempimento dell'obbligo di vigilanza in capo al soggetto delegante sul corretto espletamento delle attività delegate, obbligo che così *“si intende assolto”*.

Si è passati da una precedente previsione che indicava il sistema di controllo, adottato nell'ambito di un modello organizzativo e avente le caratteristiche definite dal quarto comma dell'art. 30, quale *possibile modalità* per l'adempimento dell'obbligo di vigilanza sull'attività del delegato, ad una vera e propria presunzione tale da poter esimere il datore di lavoro, al ricorrere di tale presupposto, da eventuali responsabilità per la violazione dell'art. 16 comma 3 D.Lgs. 81/08.

Delega di funzioni

Perché tale presunzione possa sussistere:

- non è sufficiente la mera adozione del modello organizzativo ma deve ricorrere anche il requisito della *“efficace attuazione”* dello stesso (art. 16 c. 3 D.Lgs. 81/08; artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/01).
- il sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate deve essere *“idoneo”* (art. 30 comma 4 D.Lgs. 81/08 cui rinvia l'art. 16 c. 3 del medesimo decreto).
- *“il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico”* (art. 30 comma 4 secondo periodo D.Lgs. 81/08 cui rinvia l'art. 16 c. 3 del medesimo decreto).

Il rinvio all'art. 30 comma 4 operato dall'art. 16 può poi collegarsi alla presunzione prevista dal quinto comma dell'art. 30 secondo cui *“in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo [quindi ivi compreso il 4° comma sul sistema di controllo] per le parti corrispondenti.”*

Subdelega di funzioni

Il nuovo comma 3-*bis*, aggiunto all'art. 16 dal d.lgs. n.106/2009, prevede che :

*“il soggetto delegato può, a sua volta, previa **intesa con il datore di lavoro** delegare **specifiche** funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude **l’obbligo di vigilanza** in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite.*

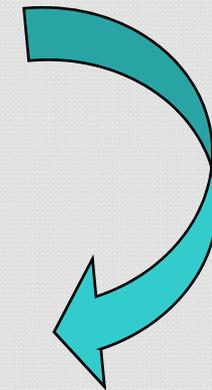
Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.”

Definizioni:
art. 2, D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008

Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

n) «prevenzione»: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;

art. 2087 c.c



Art. 2087

Tutela delle condizioni di lavoro

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

L'obbligo prevenzionistico generale: art. 2087 c.c.

L'art. 2087 non configura un caso di responsabilità oggettiva in quanto la responsabilità del datore di lavoro presuppone la violazione di obblighi comportamentali imposti da leggi o suggeriti dalle conoscenze sperimentali e tecniche del momento.

In merito all'applicabilità dell'art. 2087, all'onere della prova e al nesso di causalità, esistono due orientamenti contrastanti della giurisprudenza:

- Il primo orientamento ritiene che sia onere del lavoratore soltanto dedurre e provare l'infortunio ed il nesso di causalità;
- Il secondo orientamento prevede che, oltre ai primi due momenti obbligatori, ricada sul lavoratore anche l'onere di individuare la specifica misura di sicurezza da cui è derivato il danno.

Definizioni

- q) «valutazione dei rischi»: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;
- r) «pericolo»: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;
- s) «rischio»: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;

Misure generali di tutela

Art.15

Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- a) la valutazione di **tutti** i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la 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;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) 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;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori; s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

La valutazione dei rischi

Art. 28:

La valutazione di tutti i rischi, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.

Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 53, su supporto informatico e, deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato, e contenere:

- a) 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. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;
- b) 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);

La valutazione dei rischi

- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) 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 oggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- e) 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;
- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

3. Il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto.

3-bis. In caso di costituzione di **nuova impresa**, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare **immediatamente la valutazione dei rischi** elaborando il relativo documento entro **novanta giorni** dalla data di inizio della propria attività.

Grazie per l'attenzione