



CONSORZIO PROMOS RICERCHE

I SISTEMI DI GESTIONE PER LA SICUREZZA: ORIENTAMENTO TRA CERTIFICAZIONE ED ASSEVERAZIONE

di Alberto ANDREANI

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI URBINO CARLO BO
FACOLTÀ DI
GIURISPRUDENZA

Napoli 10 maggio 2011

Art. 26

(obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione)

1. Il datore di lavoro, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi
- a) Verifica, con le modalità previste dal decreto di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione.

Art. 27

(Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi)

1. Nell'ambito della Commissione di cui all'articolo 6,vengono **individuati** settori.....e **criteri finalizzati** alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, **fondato** sulla base della **specific**a esperienza, competenza e conoscenza, acquisite anche attraverso **percorsi formativi mirati**, nonché sulla applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera, anche in relazione agli appalti e alle tipologie di lavoro flessibile, **certificati** ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 27

(Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi)

1-bis. Con riferimento all'edilizia, il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi si realizza almeno attraverso la **adozione e diffusione**, nei termini e alle condizioni individuati dal decreto del Presidente della Repubblica di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), di uno strumento che consenta la **continua verifica** della idoneità delle imprese e dei lavoratori autonomi, in assenza di violazioni alle disposizioni di legge e con riferimento ai requisiti previsti, tra cui la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i provvedimenti impartiti dagli organi di vigilanza. Tale strumento opera per mezzo della attribuzione alle imprese ed ai lavoratori autonomi di un **punteggio iniziale** che misuri tale idoneità, **soggetto a decurtazione** a seguito di accertate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. **L'azzeramento** del **punteggio** per la ripetizione di violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro **determina l'impossibilità per l'impresa o per il lavoratore autonomo di svolgere attività nel settore edile.**

Art. 27

(Sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi)

2. Fermo restando quanto previsto dal comma 1-bis, che potrà, con le modalità ivi previste, essere esteso ad altri settori di attività individuati con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, il possesso dei requisiti per ottenere la qualificazione di cui al comma 1 costituisce elemento [vincolante] preferenziale per la partecipazione alle gare relative agli appalti e subappalti pubblici e per l'accesso ad agevolazioni, finanziamenti e contributi a carico della finanza pubblica, sempre se correlati ai medesimi appalti o subappalti.

Art. 26



(obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione)

Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo che precede, la verifica è eseguita attraverso le seguenti modalità:

- 1) acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;
- 2) acquisizione dell'**autocertificazione** dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del **possesso dei requisiti** di idoneità tecnico-professionale, ai sensi dell'articolo 47 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445;

Art. 97

(Obblighi del **datore di lavoro** dell'impresa affidataria)

3-ter. Per lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo, il datore di lavoro dell'impresa affidataria, i dirigenti e i preposti devono essere in possesso di adeguata formazione.

Il datore di lavoro e il dirigente sono sanzionati per la violazione di questo comma con: arresto sino a due mesi o ammenda da 500 a 2.000 euro – articolo 159, comma 2, lettera c);

AGENTI COSTRETTI A SCORTARE LA MANIFESTAZIONE

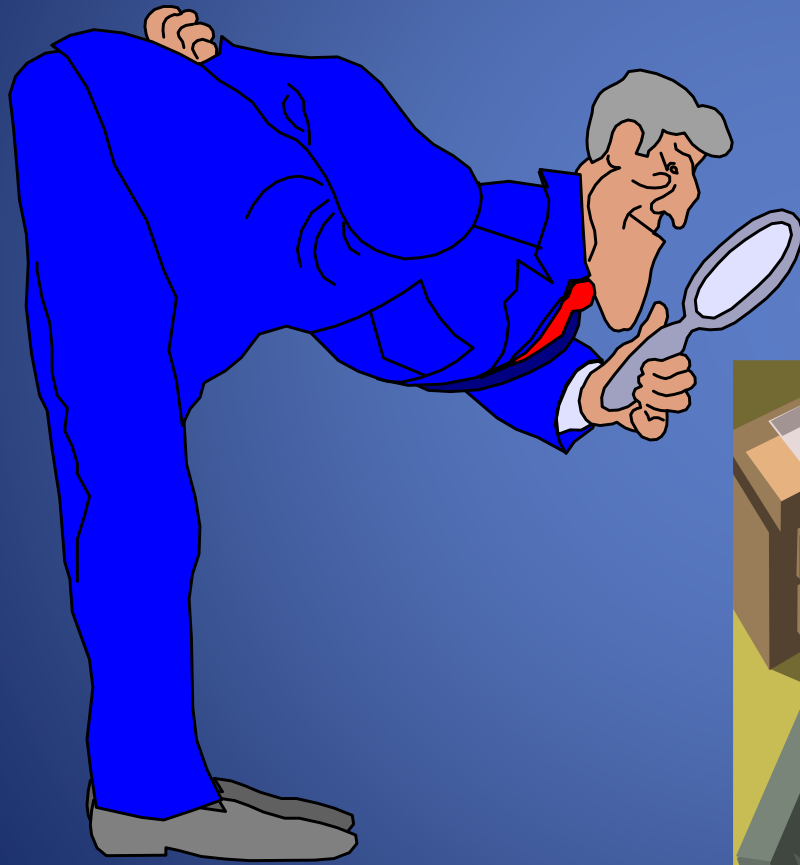
LA PEDALATA *dei veleni*

■ Servizi a pag. 2-3

È vietato attraversare i binari: i trasgressori
saranno severamente puniti!



In questa cultura prevalentemente repressiva
dove trovare una soluzione possibile?



nella **formazione** e
nella bontà
dell'**organizzazione**
aziendale!



- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
 - m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
 - n) informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
 - o) informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;**
 - p) informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - q) istruzioni adeguate ai lavoratori;
 - r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
 - s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - t) 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;
 - u) misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
 - v) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
 - z) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.
2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Articolo 15
Misure generali di tutela

Articolo 35
Riunione periodica

2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- a) il documento di valutazione dei rischi;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Articolo 37

Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

7. I **dirigenti** e i **preposti ricevono** a cura del datore di lavoro un'adeguata e specifica **formazione** e un **aggiornamento periodico** in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:
- a) principali soggetti coinvolti e relativi obblighi;
 - b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
 - c) valutazione dei rischi;
 - d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

La nuova filosofia “gestionale”, conseguente al recepimento delle direttive europee, impone ora, quindi:

☞ **l'obbligo giuridico** di adottare un vero e proprio **“sistema”**, all'interno del quale ogni soggetto abbia **consapevolezza** del proprio **ruolo**, dei propri **diritti** e dei propri **doveri**.

Al vertice il **datore di lavoro** con i suoi obblighi non delegabili:

Art. 17

art. 28, comma 2,
lettera d);



A seguire i dirigenti ed i preposti:

Art. 18

Art. 19



E, per finire, i lavoratori:



[Art. 20](#)

Individuazione del datore di lavoro

Solo dopo aver analizzato:

tipologia



organizzazione

aziendale è possibile individuare:
datore di lavoro



dirigenti

preposti

Articolo 16

(Delega di funzioni)

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è **ammessa** con i seguenti limiti e condizioni:
 - a) che essa risulti da **atto scritto** recante **data certa**;
 - b) che il **delegato possenga** tutti i **requisiti** di **professionalità** ed **esperienza** richiesti dalla specificità natura delle funzioni delegate;
 - c) che essa **attribuisca** al delegato **tutti i poteri** di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
 - d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.
 - e) che la delega sia **accettata** dal delegato per iscritto.
2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.
3. 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.**

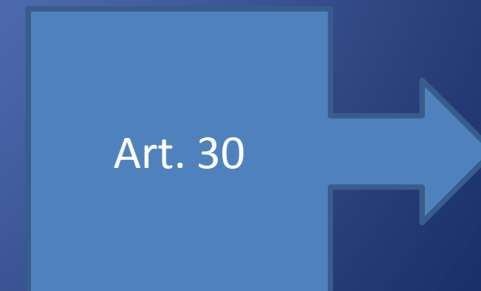
Articolo 16 (Delega di funzioni)

3-bis. 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**.

Ma anche se non si ricorre alla delega, è comunque indispensabile addivenire ad una corretta distribuzione dei compiti all'interno della propria gerarchia aziendale con un corretto:



Organigramma della sicurezza



1. Il **modello di organizzazione** e di gestione **idoneo ad avere efficacia esimente** della **responsabilità amministrativa** delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, **“deve”** essere **adottato** ed **efficacemente attuato**, assicurando un sistema aziendale per l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:
 - a) al **rispetto** degli **standard tecnico-strutturali di legge** relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
 - b) alle attività di **valutazione dei rischi** e di **predisposizione** delle **misure** di prevenzione e protezione **conseguenti**;
 - c) alle **attività di natura organizzativa**, quali **emergenze**, primo soccorso, **gestione degli appalti**, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - d) alle attività di **sorveglianza sanitaria**;
 - e) alle attività di **informazione** e **formazione** dei lavoratori;
 - f) **alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori**;
 - g) alla acquisizione di **documentazioni** e **certificazioni obbligatorie** di legge;
 - h) alle **periodiche verifiche** dell’**applicazione** e dell’**efficacia** delle **procedure adottate**.

Articolo 30

Modelli di organizzazione e di gestione

Articolo 30
Modelli di organizzazione e di gestione

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di **registrazione** dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.
3. Il modello organizzativo deve in ogni caso **prevedere**, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un **sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.**
4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un **idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.** Il **riesame** e l'eventuale **modifica** del modello organizzativo devono essere **adottati**, quando siano **scoperte violazioni significative** delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di **mutamenti nell'organizzazione** e nell'attività in relazione al **progresso scientifico e tecnologico.**

Articolo 30

Modelli di organizzazione e di gestione

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAAIL 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'articolo 6.

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività **finanziabili** ai sensi **dell'articolo 11**.

Presunzioni

- In **diritto**, si intende per **presunzione** la conseguenza che la **legge** o il **giudice** trae da un **fatto noto** per risalire a un **fatto ignoto**.

BS OHSAS 18.001:2007
oppure
Linee Guida UNI
INAIL:2001

L'azienda ha un
modello conforme
ai requisiti fissati
dall'art. 30 del
d.lgs. 81/2008



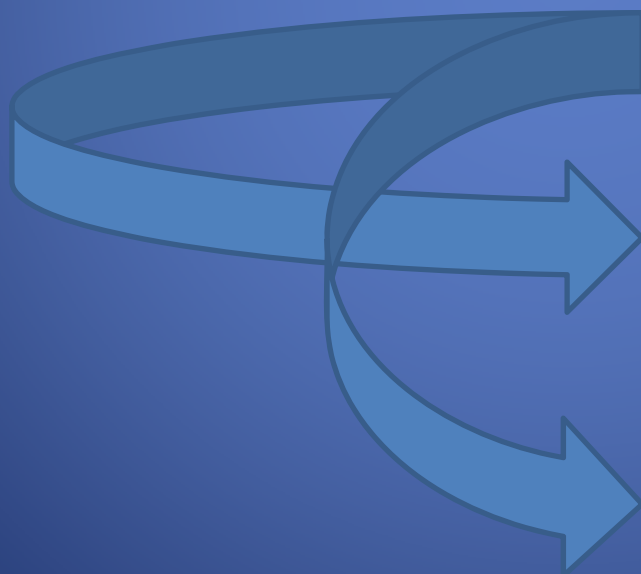
Presunzioni

Semplici:

☞ sono quelle che la legge lascia al libero apprezzamento del giudice.

Legali:

☞ sono invece quelle il cui **valore probatorio** è riconosciuto una volta per tutte **dalla legge**, senza che il giudice le possa valutare liberamente.



assolute, contro cui non è ammessa la prova contraria

relative contro cui è possibile fornire una prova contraria

Presunzioni

- L'art. 30, comma 5 del d.lgs. 81/2008 **offre**, a chi abbia adottato un modello di organizzazione aziendale definito sulla base delle

Linee Guida UNI-INAL:2001

BS OHSAS 18001:2007

unicamente una **presunzione semplice** di conformità ai requisiti previsti dal medesimo articolo 30.

Presunzioni

- Occorre aggiungere che tale presunzione **vale solo**:
 - ☞ per le **parti corrispondenti** e
 - ☞ a **condizione** che il **modello** sia
 - non solo **adottato**, ma anche
 - **efficacemente attuato**.

Parti corrispondenti

- Alla domanda su quali siano le parti corrispondenti, o più semplicemente, **quali siano quelle non corrispondenti**, è stata data risposta dalla Commissione Consultiva Permanente che, su proposta del proprio Comitato 4° per i Modelli di Gestione della Sicurezza, ha approvato una tabella di comparazione dalla quale emerge che

i modelli previsti da		
Art. 30 d.lgs. 81/2008	Linee Guida UNI- INAIL:2001	BS OHSAS 18001:2007
hanno un'unica parte non corrispondente: <i>il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.</i>		

Principio di specialità: prevalenza della legge speciale su quella avente carattere generale

- È **indispensabile** peraltro, sempre in merito all'individuazione delle parti corrispondenti, porsi un'ulteriore domanda, vale a dire se è applicabile il **principio di specialità dell'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 nei confronti del d.lgs. n. 231/2001** e se quindi l'adozione di un modello organizzativo definito sulla base delle:

Linee Guida UNI-INAL:2001

BS OHSAS 18001:2007

corredate di un idoneo sistema disciplinare sia sufficiente a mandare esente l'ente dalla responsabilità amministrativa prevista dal d.lgs. n. 231/2001.

Principio di specialità: prevalenza della legge speciale su quella avente carattere generale

- La **risposta**, a mio parere, **negativa** si evince dalla lettura dell'art. 6, comma 1 del d.lgs. 231/2001:

Art. 6

1.l'ente non risponde se prova che:
 - a) 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;
 - b) Il **compito di vigilare sul funzionamento** e l'**osservanza dei modelli di curare** il loro **aggiornamento** è stato **affidato** a un **organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa** e di **controllo**;
 - c)

Principio di specialità: prevalenza della legge speciale su quella avente carattere generale

- Il legislatore ha quindi previsto **due condizioni:**

1[^]

L'adozione ed efficace attuazione del modello;

affidata al **vertice** dell'**ente**

2[^]

La vigilanza sul modello adottato;

affidata ad un **organismo** dotato di **autonomi poteri** di **iniziativa** e di **controllo**

Principio di specialità: prevalenza della legge speciale su quella avente carattere generale

- Il principio di specialità, potrebbe quindi essere invocato, eventualmente, solo per la prima condizione, vale a dire quella relativa alle **caratteristiche del modello** e non per la seconda, che riguarda invece non il modello in sé, ma la **sua verifica o meglio, l'organismo che deve effettuare tale verifica.**

Principio di specialità: prevalenza della legge speciale su quella avente carattere generale

- Organismo che, come abbiamo visto, deve essere dotato, a norma dell'art. 6, comma 1, lettera *b*) del d.lgs. n. 231/2001, di:

 autonomi poteri di
iniziativa e di controllo.

- Ma un'azienda virtuosa che:
 1. **Abbia adottato un modello idoneo** (UNI-INAIL:2001 o BS OHSAS 18001:2007);
 2. Viste le “parti non corrispondenti” tra tali modelli e quello indicato nell’art. 30 del d.lgs. n.81/2008, **lo abbia corredato anche di un sistema disciplinare**;
 3. Visto l’ulteriore requisito, previsto dall’art. 6, comma 1, lettera *b*) del d.lgs. n. 231/2001, ne abbia anche **affidata la vigilanza ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo**;

potrà, per questo, godere automaticamente della presunzione prevista dal comma 5 del d.lgs. n. 81/2008?!

- A condizione che il modello **sia stato non solo adottato, ma anche efficacemente attuato.**
- L'azienda porterà al giudice, il **proprio** “Sistema di Gestione della Sicurezza” (completo di Politica, Manuale, Procedure, Istruzioni operative, modulistica, ecc.);
- Il **giudice verificherà** se a **quel** Sistema possa essere **data “concretamente”** quella **fiducia** , che la legge accorda, in via presuntiva, al modello teorico.

Errori da evitare

Se gli porto il modello sono a posto!!!



Se è accaduto un infortunio, il sistema automaticamente non era idoneo!!



- Il SGSL **non** è una **bacchetta magica**, capace di azzerare tutte le cause di infortuni, ma più concretamente, solo:

- ☞ *un insieme di elementi correlati tra loro ed usati:*

- ☞ *per stabilire una politica e degli obiettivi da raggiungere;*

- ☞ *che include:*

- ☞ *strutture organizzative,*

- ☞ *attività di pianificazione,*

- ☞ *responsabilità,*

- ☞ *pratiche, procedure, processi e risorse.*

- Tali elementi lo rendono, se efficacemente attuato, uno strumento idoneo a dimostrare in via presuntiva:
 - la **corretta vigilanza**, da parte del datore di lavoro delegante e/o;
 - la **bontà organizzativa** dell'impresa,anche in presenza di un fatto/reato, addebitabile ad un soggetto che abbia eluso, in circostanze estemporanee, le “**maglie della rete di protezione**” costituita dal SGSL.

Efficace attuazione

- Ma così come l'accadimento di un infortunio, pur se grave, non dimostra, di per sé, che il modello non è efficacemente attuato, altrettanto la stesura di una politica, di procedure ed istruzioni operative di un SGSL, non ne dimostra l'efficace attuazione, se tale stesura risulta meramente **formale** ed **avulsa** dal concreto contesto aziendale.

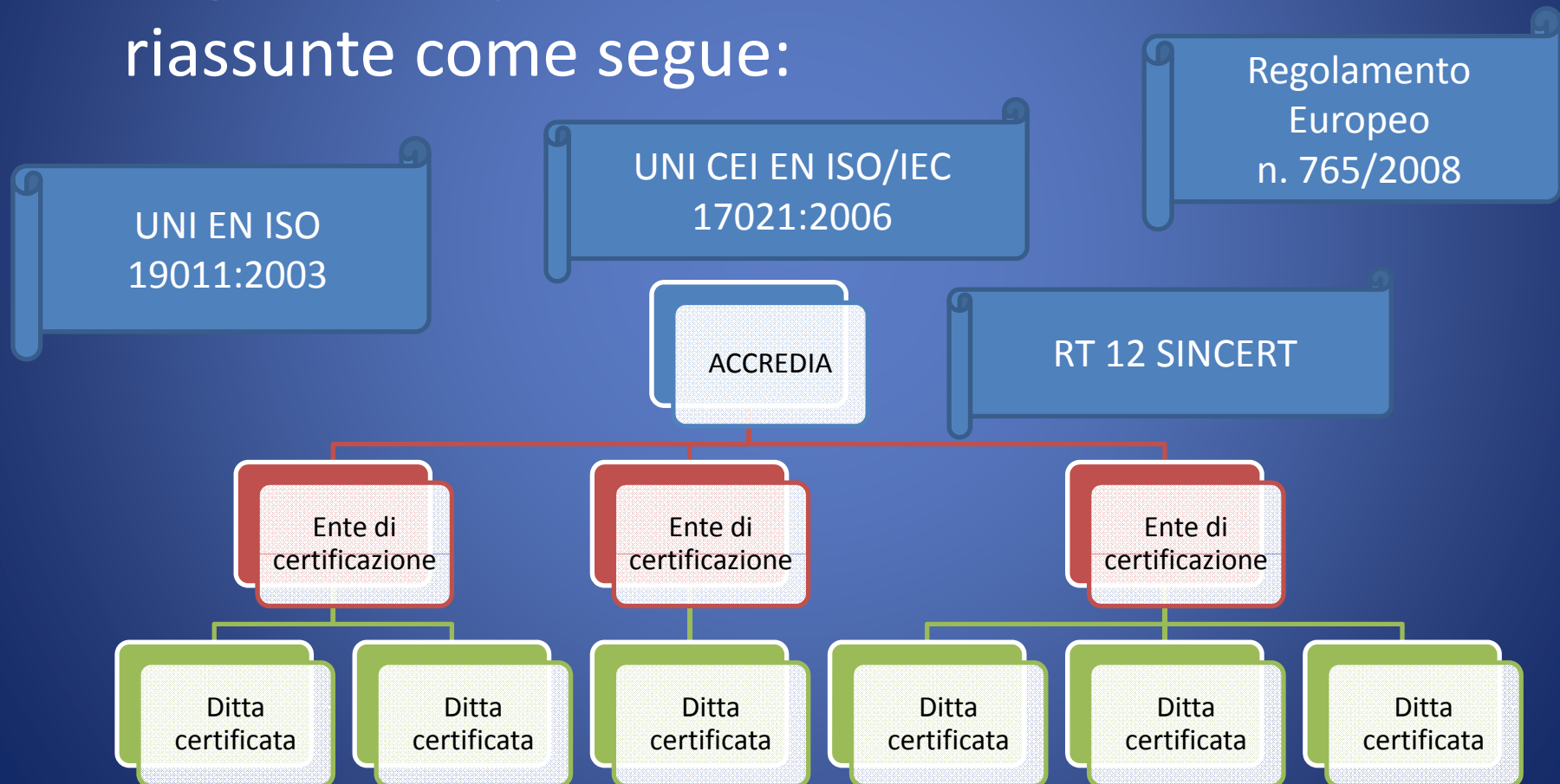
- L'azienda per **dimostrare**:
 - a **se stessa**;
 - a **chiunque** ne abbia interesse/dovere;

che il **sistema adottato** è anche **efficacemente attuato** deve **assicurare** che siano **condotti, ad intervalli pianificati, verifiche** interne del SGSSL, al fine di determinare se il SGSSL:

- è **conforme** alle decisioni pianificate;
 - è stato **correttamente attuato** e mantenuto **attivo**;
 - è efficace nel **soddisfare** la **politica** e gli **obiettivi**.
- I **risultati** di queste verifiche devono fornire alla direzione aziendale **informazioni utili per eventuali modifiche** necessarie ad eliminare le **Non Conformità** rilevate.

- Al fine del **riconoscimento** della **presunzione** di conformità, il legislatore, **non richiede** che il SGSL sia “**certificato**” da un ente terzo, come peraltro è possibile, seguendo le **regole internazionali** della **certificazione**.

- Regole che possono essere schematicamente riassunte come segue:



- Ma come è noto, il decreto modificativo del 2009 ha innovato la materia, aggiungendo due nuovi commi all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008.



Art. 51 (Organismi paritetici)

1. A livello territoriale sono costituiti gli Organismi paritetici **di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee).**

.....

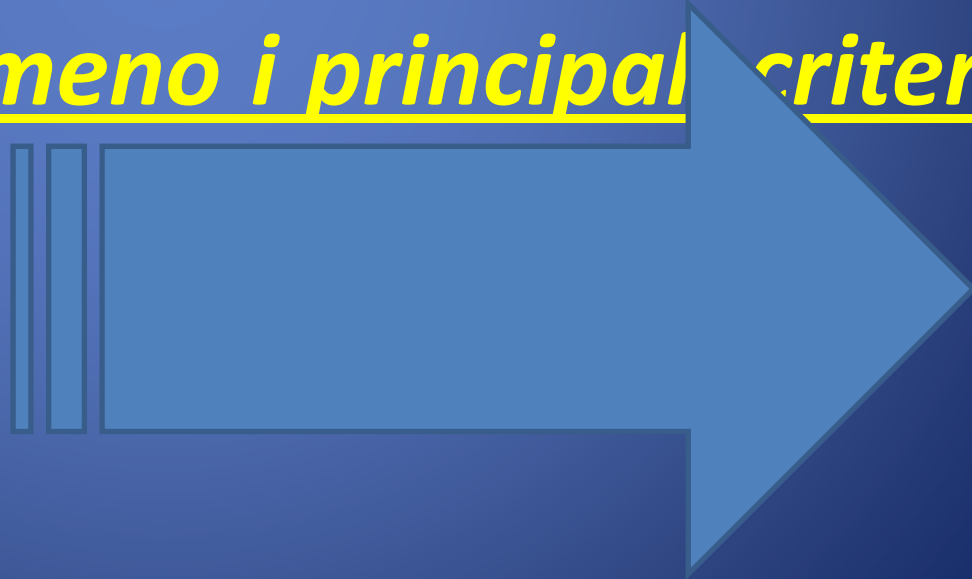
3-bis. Gli **organismi paritetici** svolgono o promuovono attività di **formazione**,
..... **nonché**, su richiesta delle imprese, rilasciano una **attestazione** dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, **tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.**

3-ter. Ai fini di cui al comma 3-bis, gli organismi paritetici **istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti.**

- Al di là delle **difficoltà di interpretare** in modo **corretto**, il **significato** del termine **“asseverazione”** e di capirne la **differenza** nei confronti della tradizionale **“certificazione”**, va soprattutto **rilevata** l'estrema necessità di **addivenire**, *in tempi strettissimi*, alla **definizione** delle **regole** del **gioco** di **tale istituto**, *in assenza delle quali ognuno è autorizzato a dettarne di proprie.*

- Facilmente **intuibili** sono i **pericoli** che possono **derivare** dalla attuale **assenza di regole**, il **più grave** dei quali è la **perdita di credibilità** di quella “**sicurezza sistemica**” che è la vera e **grande differenza** tra la normativa attuale e quella degli **anni '50**.

- Non è questa la sede nella quale **approfondire**, nel **dettaglio**, le **indicazioni** che le Istituzioni dovrebbero emanare sull'argomento, **ma non si possono sottacerne almeno i principali criteri ispiratori.**



1. Che il processo di asseverazione sia **consentito**, come previsto dall'articolo 51, comma 1, mediante il suo rimando alla definizione dell'art. 2, comma 1, lettera ee), **unicamente** agli **Organismi Paritetici comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale**;
2. Che tali Organismi, se intendono asseverare, si dotino di un **regolamento** le cui **regole generali** siano **comuni** a **tutti**;
3. Che sia prevista una **verifica** sul rispetto di **tali regole**;
4. Che sia **chiaro** che il processo di **asseverazione non** rappresenta un'**alternativa** all'attività di **verifica interna** di ogni singola organizzazione;
5. Che la **Commissione paritetica** tecnicamente competente sia **composta** da **persone di comprovata competenza** ed **esperienza**;
6. Che la **conduzione** delle **verifiche (audit)** finalizzate all'asseverazione, siano **condotte** con le **stesse regole** e da **verificatori (auditor)**, con le **medesime competenze**.

- **Non c'è più tempo per attendere:** l'assenza di regole si ripercuote **negativamente** sul lavoro dei **giudici**, su quello degli **organi** di **vigilanza**, ma soprattutto su quello delle **aziende** e dei **lavoratori**!



Grazie per l'attenzione e buona giornata a tutti Voi!