

I.I.S. ROGGIANO GRAVINA (CS)

A.S. 2018/2019

**FORMAZIONE/INFORMAZIONE
GENERALE IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

D.Lgs 81/2008 e s.m.i.

PARTE III[^]

A cura del prof. Gianfranco Granieri
Corso Sicurezza Lavoro 81/o8 Docente Formatore MIUR
RSPP - IIS Roggiano Gravina (CS)

PARTE III[^]

Organizzazione della Prevenzione Aziendale

1 (p. III[^]) COMPONENTI DELL'ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE AZIENDALE

- **La Valutazione dei Rischi**
- **Il servizio di Prevenzione e Protezione**
- **Il Medico Competente**
- **La sorveglianza Sanitaria**
- **Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS**
- **Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale e di Sito Produttivo**
- **La gestione delle emergenze**
- **I modelli di organizzazione e gestione della sicurezza**

1 (p.III[^]) COMPONENTI DELL'ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE AZIENDALE

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Per “**Valutazione dei Rischi**“ s'intende la valutazione globale e documentata di tutti i rischi, per la salute e sicurezza dei lavoratori, presenti nell'ambito dell'azienda, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e protezione ed a elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

CONTENUTO DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE RISCHI

A seguito della valutazione rischi il ddl deve curare anche l'elaborazione del conseguente documento scritto che viene definito “**Documento di Valutazione dei Rischi**” o **DVR**, contenente le fasi della valutazione, gli strumenti di analisi nel rischio, i fattori di rischio stress-lavoro-correlati individuati e le relative misure di prevenzione e protezione previste.

Il DVR si suddivide in più parti, secondo quanto stabilito dall'art. 28 del D.Lgs 81/08

- I. Una parte generale introduttiva che deve contenere una relazione nella quale siano specificati i criteri adottati per effettuare la valutazione dei rischi;**
- II. I ruoli dell'organizzazione aziendale che devono garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, ai quali devono essere assegnati soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;**
- III. Una descrizione delle attività e dei luoghi di lavoro.**

Quale supporto di metodo alla stesura del DVR si evidenzia l'aspetto legato alla individuazione dei cosiddetti "GRUPPI OMOGENEI"

Per "GRUPPO OMOGENEO" s'intende un insieme di lavoratori che svolgono il medesimo tipo di attività.

Es. Gruppo Omogeneo - videoterminalisti, Manutentori, conduttori di macchine etc...

Per ognuna delle attività svolte dai gruppi omogenei di lavoratori devono essere valutati:

- sia i "fattori di rischio" ovvero l'esposizione del lavoratore a determinati pericoli (agenti chimici pericolosi, movimentazione dei carichi, organi in movimento etc..);**
- che "l'evento dannoso" eventualmente derivante da quel fattore di rischio (elettrocuzione, schiacciamento, urto, trauma, ustioni etc..)**

Effettuata in tal modo la determinazione e la valutazione del rischio, quando ad esempio la normativa stabilisce che debbano essere effettuate delle misurazioni (Rumore, Vibrazioni, Polveri, Movimentazione dei Carichi, Qualità dell'aria, etc..) PER OGNUNO DI QUESTI PERICOLI DOVRANNO ESSERE INDICATE E ADOTTATE CONCRETE MISURE:

DI "PREVENZIONE", che consistono in istruzioni di lavoro in sicurezza, o in procedure specifiche o in comportamenti generali di precauzione.

DI "PROTEZIONE" che consistono nell'uso dei DPI e collettivi.

TUTTO CIO' E' IMPORTANTISSIMO ANCHE SE NON E' SUFFICIENTE.

INFATTI come stabilisce l'art.28, il contenuto del DVR deve altresì tenere conto delle indicazioni tecniche di sicurezza contenute nei vari Titoli del D.Lgs 81/08 e negli Allegati Tecnici. In altre parole il DVR, deve rendere conto della conformità e a tutti gli standard tecnici contenuti nel Testo Unico e riferiti a macchine, impianti e attrezzature di lavoro, e a tutti gli ambienti di lavoro ed alle postazioni di lavoro.

INFINE, IL DVR

Deve contenere anche l'individuazione delle procedure epr l'attuazione concreta delle misure di prevenzione e protezione individuate, e l'indicazione dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi devono provvedere (dirigenti, preposti, etc..).

IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Ai sensi dell'art.31 (Servizio di Prevenzione e Protezione" del D.Lgs 81/08, salvo quanto previsto dall'art.4 (Svolgimento diretto da parte del ddl dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi) il ddl "Organizza il Servizio di Prevenzione e Protezione all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismo paritetici".

L'art.2, comma 1, lett. I del D.Lgs 81/08 definisce il "Servizio di Prevenzione e Protezione" **SPP**, come "Insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori".

Nello specifico_

- ❑ il "Responsabile di Prevenzione e Protezione" (RSPP) viene definito come "la persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 (Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni o esterni) designata dal ddl, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi".
- ❑ mentre "l'addetto al servizio di prevenzione e protezione" (ASPP) è definito come "la persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art.32, facente parte del servizio di prevenzione e protezione.

Nell'ipotesi di utilizzo di un servizio interno, il ddl **può** avvalersi di persone esterne all'azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie, per integrare, ove occorra, l'azione di prevenzione e protezione del servizio.

Il ricorso a persone o servizi esterni è obbligatorio in assenza di dipendenti che, all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, siano in possesso delle capacità e dei requisiti professionali richiesti dalla normativa.

Ove, comunque, il ddl ricorra a persone o servizi esterni non è per questo esonerato dalla propria responsabilità in materia.

L'istituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione deve essere obbligatoriamente **INTERNO ALL'AZIENDA**, ovvero dell'unità produttiva nei casi seguenti:

1. Nelle aziende industriali con pericolo di incidenti rilevanti;
2. Nelle centrali termoelettriche;
3. Negli impianti e installazioni nucleari;
4. Nelle aziende di fabbricazione o deposito (separato) di esplosivi, polveri e munizioni;
5. Nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
6. Nelle aziende estrattive con oltre 50 lavoratori;
7. Nelle strutture di ricovero e cura e private con oltre 50 lavoratori.

In tutti i casi in cui il servizio di prevenzione e protezione è interno, anche il Responsabile di Prevenzione Protezione RSPP deve essere interno..

Nell'eventualità di aziende con più unità produttive nonché nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione.

Ai sensi dell'art.32, le capacità e i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione, interni o esterno, devono essere "adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle unità produttive".

IL MEDICO COMPETENTE

Il medico competente è un medico che collabora con il ddl ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per svolgere tutti gli altri compiti a lui attribuiti dal D.Lgs 81/08 così come modificato dal D.Lgs 106/2009.

Per svolgere la funzione di MC l'art.38 (Titoli e requisiti del MC) ha previsto la necessità del possesso dei seguenti titoli specifici o requisiti:

1. La specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o la docenza in queste discipline o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;
2. L'autorizzazione di cui all'art. 55 del D.Lgs 277/1991 (Esercizio dell'attività di MC);
3. La specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.

Per le Forze Armate deve aver svolto l'attività nel settore del lavoro da almeno 4 anni.

Il MC può essere sia un dipendente del ddl, sia un libero professionista, sia un dipendente di una struttura pubblica o privata convenzionata con l'imprenditore.

E' inibita la possibilità di svolgere l'attività di MC al dipendente di una struttura pubblica assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza.

Una novità introdotta nel 2008 riguarda la facoltà del ddl, nell'ipotesi di aziende con più unità produttive o in caso di gruppi d'impresе, di nominare più MC individuando fra essi un medico con funzioni di coordinamento. Stessa facoltà è prevista nel caso in cui la Valutazione dei Rischi ne evidenzi (o NO) la necessità

Le funzioni svolte dal MC si possono sostanzialmente dividere in due tipologie:

- A. Una relativa alla sorveglianza sanitaria in senso stretto, disciplinata dall'art.41 del D.Lgs 81/08;
- B. E l'altra relativa agli obblighi di carattere generale, quali ad es. la visita nei luoghi di lavoro almeno una volta l'anno, collaborazione con il ddl nelle sue attività di prevenzione e protezione e fornitura di documentazione sanitaria e di informazioni relative alla sorveglianza sanitaria (rif. Art-25 D.Lgs 81/08 - Obblighi del MC).

LA SORVEGLIANZA SANITARIA

E' disciplinata dall'art.41 del D.Lgs 81/08 in particolare : quando deve essere effettuata, i contenuti delle visite mediche e le fattispecie in cui essa è vietata.

Nello specifico, la sorveglianza sanitaria deve essere attuata dal MC:

- Nei casi previsti dalla normativa vigente e dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro;
- Qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal MC correlata ai rischi lavorativi.

La sorveglianza sanitaria comprende:

- A. Una visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;**
- B. La visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;**
- C. La visita medica richiesta dal lavoratore, qualora sia ritenuta dal MC correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;**
- D. Una visita medica in occasione del cambio di mansione onde verificarne l'idoneità specifica;**
- E. Una visita medica preventiva in fase preassuntiva;**
- F. La visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di un'assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 gg. Continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione specifica.**

Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del ddl, dal MC o dai dipartimenti di prevenzione ASL. In questo caso la scelta del dipartimento pubblico non è incompatibile con le disposizioni dell'art.39 comma 3 relativo al divieto per il dipendente pubblico che svolge attività di vigilanza, di prestare attività di MC.

Passando ai divieti, ai sensi dell'art.41, comma 3, le visite del MC non possono essere effettuate né per accertare stati di gravidanza né negli altri casi previsti dalla normativa (es. Casi di tossicodipendenza, tranne che nelle ipotesi di cui al DPR 309/90 "Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione e cura e riabilitazione stati di tossicodipendenza").

Sulla base delle risultanze delle visite mediche oggetto della sorveglianza sanitaria, il MC deve esprimere dei **GIUDIZI** relativi alla mansione specifica, precisando che possono essere di:

1. Idoneità;
2. Idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
3. Inidoneità temporanea;
4. Inidoneità permanente

Di tale **GIUDIZI** il MC deve informare per iscritto il ddl ed il lavoratore; nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea, occorre precisarne i limiti temporali di validità.

Il ricorso avverso i giudizi del MC, ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva, può essere effettuato sia nei giudizi di inidoneità, sia di idoneità; ciò rappresenta una novità introdotta dal D.Lgs 81/08.

Viene, infine, stabilito il dovere da parte del ddl di tentare il recupero dei lavoratori inidonei, adibendoli ove possibili a mansioni equivalenti, o inferiori garantendo il trattamento corrispondente alla mansione di provenienza.

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA - RLS -

L'introduzione della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ha costituito indubbiamente, uno degli aspetti più qualificanti del nuovo modello di prevenzione delineato dal D.Lgs. 626/94 e successive modifiche e integrazioni.

Il rappresentante per la sicurezza si propone, infatti, come figura di raccordo tra tutte le altre figure (lavoratore, datore di lavoro, medico competente, responsabile del servizio di prevenzione e protezione) chiamate a realizzare il progetto del miglioramento della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro.

Con riferimento all'attuale regolamentazione di tale figura, l'art. 47 del D.Lgs. 81/2008 (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) statuisce che in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto e designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e tale figura è istituita a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. Circa le modalità di elezione/designazione degli RLS, il citato art. 47 stabilisce che nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 "lavoratori" (e non più "dipendenti" come nel D.Lgs. 626/1994) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sia "di norma" eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, oppure sia individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'art. 48 riferito al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.

Per quanto riguarda le aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori l'RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda; in assenza di queste ultime, il rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

Quanto al numero legale minimo di RLS l'art. 47, comma 7°, stabilisce la presenza di:

- un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
- tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
- sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.

Per quanto concerne il suo ruolo e le sue attribuzioni, ai sensi dell'art. 50, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

1. accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
2. è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
3. è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
4. è consultato in merito all'organizzazione della formazione prevista all'art. 37;
5. riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
6. riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
7. riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37 - in special modo comma 10,11 e 12;
8. promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
9. formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
10. partecipa alla riunione periodica prevista dall'art. 35;
11. fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
12. avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
13. può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Infine, cosa più importante, in caso di appalto, gli RLS rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze).

L'RLS è tenuto al rispetto del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel Documento di Valutazione dei Rischi e nel Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA – RLST - E DI SITO PRODUTTIVO – RLSS -

Il D.Lgs. 81/2008 oltre a potenziare e regolamentare meglio il ruolo della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), ha rafforzato anche il ruolo della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) e ha per la prima volta disciplinato legislativamente la "nuova" figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (RLSS).

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto produttivo di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

L'RLST, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi collettivi. Il termine di preavviso non opera tuttavia in caso di infortunio grave e in questa evenienza l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico.

Quanto, infine, al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo, la sua elezione/designazione è prevista esclusivamente in specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri, quali porti, impianti siderurgici, cantieri con almeno 30.000 uomini giorno, ecc.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è individuato, d'iniziativa tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel medesimo sito.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo, dunque, è da considerarsi come una figura integrativa e non sostitutiva degli RLS aziendali.

A conclusione si precisa che, recependo un orientamento giurisprudenziale consolidato, il D.Lgs. 81/2008 ha espressamente statuito che l'esercizio delle funzioni di RLS sia incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

LA GESTIONE DELLE EMERGENZE

L'emergenza è una situazione imprevedibile e non programmata in grado di arrecare danni alla salute e alla sicurezza dei lavoratori.

Può trattarsi di un incendio, un allagamento, un terremoto, un infortunio o un malore; circostanze tutte per le quali l'imprevedibilità costituisce la maggior ragione del pericolo.

In relazione a tali possibili evenienze, la normativa nell'art. 43 detta le disposizioni generali per la gestione delle emergenze, in relazione alle quali, il datore di lavoro nel rispetto dei propri obblighi:

- I. Organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di primo soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
- II. Designa 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 ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza. Per la designazione dei componenti delle squadre di emergenza, il datore di lavoro tiene conto sia delle dimensioni dell'azienda che dei rischi specifici dell'attività. I lavoratori designati non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare l'incarico.
Essi debbono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda.
Con riguardo al personale della Difesa, la formazione specifica svolta presso gli istituti o le scuole della stessa Amministrazione è abilitativa alla funzione di addetto alla gestione delle emergenze.
- III. Informa tutti i lavoratori che possono essere esposti a un pericolo grave ed immediato circa le misure predisposte e i comportamenti da adottare.

- IV. Programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave ed immediato che non può essere evitato, possano cessare la loro attività, o mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
- IV. Prende 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;
- IV. Per quanto riguarda la gestione delle emergenze legate a situazioni di incendio, il datore di lavoro garantisce la presenza di mezzi di estinzione, fissi, manuali o automatici, individuati in relazione alla valutazione dei rischi, e idonei alla classe di incendio e al livello di rischio presenti sul luogo di lavoro, tenendo conto delle particolari condizioni in cui possono essere usati;
- IV. Per quanto riguarda, invece, le emergenze legate a situazioni di primo soccorso, garantisce la presenza dei presidi sanitari e delle attrezzature specifiche.

I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLA SICUREZZA

Come detto in precedenza, con il D.Lgs. 81/2008 il legislatore ha completato il quadro degli obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza durante il lavoro aggiungendo agli obblighi di natura tecnica di prevenzione e protezione (dispositivi tecnologici di prevenzione, D.P.I., ecc) e agli obblighi di natura comportamentale (procedure, istruzioni di lavoro in sicurezza, informazione, formazione e addestramento, ecc.) anche obblighi di tipo organizzativo.

A conferma di ciò, con l'art. 28, comma 2°, lett. d) relativo ai contenuti del documento di valutazione dei rischi, è stato stabilito a carico del Datore di lavoro, l'obbligo, sanzionato penalmente, di “individuare delle procedure per l'attuazione delle misure tecniche e comportamentali da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui debbono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri”.

Quest'ultimo obbligo, rappresenta una delle più importanti novità legislative introdotte dal Testo Unico del 2008. Infatti, laddove un documento di valutazione dei rischi, anche perfetto da un punto di vista prettamente tecnico, non fosse operativamente integrato nella realtà lavorativa e dovesse rimanere chiuso in un cassetto alla stregua di un mero documento burocratico non si raggiungerebbero gli obiettivi voluti di attività e di ambienti di lavoro sicuri.

Ed è proprio per raggiungere questo obiettivo di concretezza che il datore di lavoro può porre in essere un modello di organizzazione e di gestione della sicurezza, quale quello definito nell'art. 30.

In particolare, tale modello deve:

- I. assicurare un sistema aziendale per l'adempimento degli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro, attinente:
 - a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge riferiti ad 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;
 - g) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
 - f) all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
 - h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.
- II. prevedere idonee modalità di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività appena menzionate;
- II. prevedere una articolazione di funzioni tale da far sì che la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio siano assicurate unicamente da soggetti in possesso di adeguate competenze tecniche e poteri;

- IV. prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo e gestionale;
- IV. prevedere un idoneo sistema di vigilanza sulla attuazione dello stesso modello organizzativo e gestionale e sul mantenimento nel tempo dei relativi requisiti. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo e di gestione devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme riguardanti la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività, in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Il modello di organizzazione e gestione sopra descritto, se adottato ed efficacemente attuato, permette al datore di lavoro di dimostrare l'assolvimento dei suoi obblighi di vigilanza previsti dall'art. 16 comma 3° del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

Inoltre questo stesso modello permette anche di salvaguardare le aziende dalle sanzioni pecuniarie e interdittive dovute alla responsabilità amministrativa che si configura a carico delle aziende in caso di omicidio colposo o lesioni personali colpose, gravi o gravissime, commessi da un datore di lavoro, un dirigente o un preposto, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.