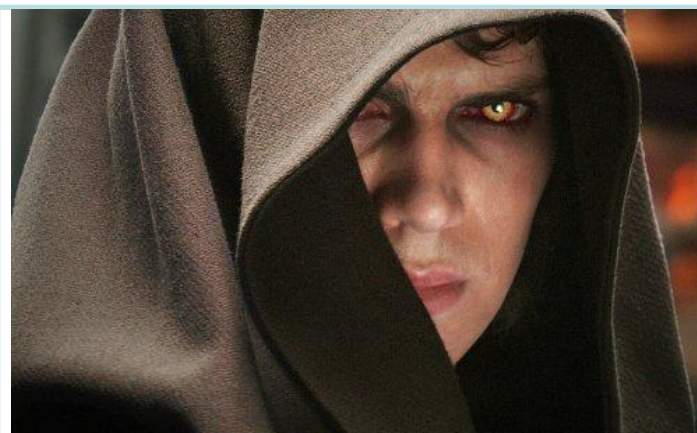




# MAPPPer-Meetings M1-2011



**Disamina e rassegna analitica dei principali aggiornamenti recenti in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro a partire dal D. Lgs. 81/2008**

**Andrea ROTELLA**

*Ingegnere libero professionista - ROMA*

Giovedì 30 Giugno 2011 - Udine, Università degli Studi di Udine



**MAPPPerMeetings –M1/2011**

**Modulo AG - Aggiornamento**

# TANTO TEMPO FA, IN UNA GALASSIA LONTANA, LONTANA...

**SONO TEMPI DURI PER LA RIBELLIONE.**

**DOPO UN PERIODO DI RELATIVA QUIETE**

**LEGISLATIVA, SEGUENTE ALLA GRANDE**

**GUERRA DEL D.LGS. 106/2009, IL MALVAGIO**

**LEGISLATORE ITALIANO HA STANATO LE**

**FORZE RIBELLI E SCAGLIA CONTRO**

**DI ESSE LA MINACCIA DI NUOVI**

**PROVVEDIMENTI...**





# RIASSUNTO DELLE PRECEDENTI PUNTATE

- In principio era il D.Lgs. n. 81/2008...
- Nato sotto una stella sfortunata, si decise di correggerlo...
- Le finalità dichiarate erano:
  - Correggere i molti errori materiali e tecnici
  - Superare le difficoltà operative, le criticità e le lacune evidenziate nei primi mesi di applicazione
- Il malvagio legislatore italiano volle approfittarne per scagliare tutte le proprie energie contro le forze ribelli



**IL MALVAGIO LEGISLATORE ITALIANO**



# **LA GRANDE GUERRA DEL D.LGS. 106/2009**

- **Sospensione dell'attività imprenditoriale (art. 14)**
- **Delega di funzioni (art. 16)**
- **Contratti d'appalto (art. 26)**
- **Sistema di qualificazione delle imprese (art. 27)**
- **Superpoteri agli organismi paritetici (art. 51)**
- **Apparato sanzionatorio**
- **Nuovo regime di verifiche per attrezzature (art. 71)**
- **Cantieri temporanei o mobili**



# DELEGA DI FUNZIONI

➤ La delega di funzioni è lo strumento attraverso il quale il datore di lavoro contribuisce a realizzare il miglioramento dell'efficienza dell'organizzazione aziendale allo scopo di assicurare una più adeguata tutela del bene salute.

➤ Questo strumento è altresì conforme a realizzare quanto auspicato dall'art. 30, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2008

«Il modello organizzativo deve 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...»



# DELEGA DI FUNZIONI

➔ Il datore di lavoro, infatti, sempre più frequentemente si trova a rispondere di “colpa di organizzazione”, in virtù della prescrizione dell’art. 2087 c.c., norma di chiusura prevenzionistica:

**«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»**



# PRINCIPI E CONDIZIONI

| Principi   | La disciplina dell'art. 16   |
|--|--|
| Principio della forma scritta                              | La delega deve risultare da atto scritto. Pertanto, è inefficace la delega conferita verbalmente (comma 1, lettera a).   |
| Principio della "certezza"                                 | L'atto deve avere data certa (comma 1, lettera a).   |
| Principio della "specificità" della delega                 | L'atto deve indicare specificamente le funzioni da delegare (comma 1, lettera b).  |
| Principio della "assenza di culpa in eligendo"             | Il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità e di esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate (comma 1, lettera b).   |
| Principio di "effettiva titolarità del potere"             | Il delegato deve disporre di tutti i poteri di organizzazione, di gestione e di controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate (comma 1, lettera c). In tal senso, appare fondamentale la posizione che lo stesso assume nell'organigramma aziendale.              |
| Principio della "autonomia patrimoniale"                   | Il delegato deve avere l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate (comma 1, lettera d).  |
| Principio di "consapevolezza" in capo al soggetto delegato | La delega deve essere accettata dal delegato per iscritto (comma 1, lettera e).  |
| Principio della "assenza di culpa in vigilando"            | La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro sul corretto espletamento, da parte del delegato, delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e di controllo di cui all'art. 30, comma 4 (comma 3). |
| Principio della pubblicità                                 | Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità (comma 2).   |



# **OBBLIGO DI VIGILANZA E SUBDELEGA**

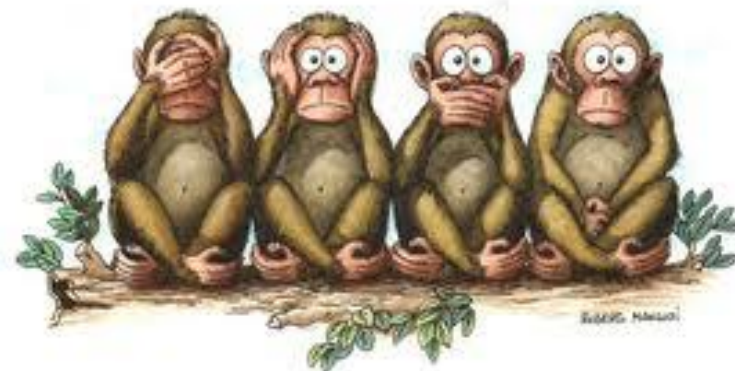
- **L'obbligo di vigilanza sul delegato «si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4»**
- **Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro...**



# LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Spesso l'illecito è frutto di condizionamenti sull'agire del singolo, connessi all'operare per l'organizzazione: condizionamenti che possono derivare, e di regola derivano, da vincoli organizzativi, stili di comportamento, politiche imposte o additate ai portatori di determinati ruoli.

*Legge di Jones: colui che sorride quando le cose vanno male, ha pensato a qualcuno a cui dare la colpa*





# CONTRATTI D'APPALTO

- Il campo di applicazione è specificatamente allargato a “servizi e forniture” e ridotto ai soli luoghi dei quali il datore di lavoro abbia la disponibilità giuridica
- Adeguamento del DUVRI in funzione dell’evoluzione dei lavori
- Esenzione dalla redazione del DUVRI:
  - Servizi di natura intellettuale
  - Mere forniture di materiali e attrezzature
  - Lavori o servizi di durata < 2gg in assenza di specifici rischi
- Redazione a “due livelli” nei contratti pubblici
- Viene specificato che i costi da determinare sono solo quelli necessari alla gestione delle interferenze
- I costi non sono soggetti a ribasso



# GLI IMPEGNI DELL'IMPERO (ART. 3)

- Decreti attuativi entro 24 mesi per applicare il TU a:
  - Forze armate, VVF, protezione civile...
  - Scuole e università
  - Lavori a bordo delle navi e nei porti
  
- Decreto attuativo entro 31/03/2011 per i volontari CRI, VVF, cooperative sociali

**IL LEGISLATORE  
MENTRE PRENDE L'IMPEGNO**





## **GLI IMPEGNI DELL'IMPERO (ART. 6)**

- Entro 31/12/2010 procedure standardizzate per la valutazione dei rischi
- Entro 15/5/2009 Sistema di qualificazione delle imprese
- Criteri di qualificazione dei formatori
- Procedure standardizzate per il DUVRI
- Individuazione delle situazioni in cui non è necessario il DUVRI
- **Indicazioni per valutazione stress lavoro-correlato**



# GLI IMPEGNI DELL'IMPERO (VARI)

- Decreto per attuazione del SINP (art. 8)
- Decreto per estendere le competenze degli ispettori del lavoro (art. 13)
- Decreto per individuare i casi di sospensione dell'attività imprenditoriale (art. 14)
- Decreto per la comunicazione degli infortuni a fini statistici
- Decreto per procedure semplificate per adottare e attuare MOGS (art. 30)
- Accordo conferenza stato-regioni sulla formazione
- Decreto entro 31/12/2009 per la revisione degli allegati 3A e 3B (art. 41)



# GLI IMPEGNI DELL'IMPERO (VARI)

- Accordo conferenza stato-regioni per accertamento alcool dipendenza e tossicodipendenza (art. 41)
- **Decreto per il PS in ambito ferroviario (art. 43)**
- Decreti ministeriali per primo soccorso e antincendio
- Decreto per la definizione dell'election day del RLS (art. 47)
- Decreto per l'individuazione dei casi in cui individuare il RLSP
- Creazione entro 31/12/2009 fondo di sostegno PMI presso l'INAIL (art. 52)
- Decreto entro 15/5/2009 per le modalità semplificate per la tenuta della documentazione (art. 53)
- **Decreto per le verifiche periodiche delle attrezzature (art. 71)**



# GLI IMPEGNI DELL'IMPERO (VARI)

- Decreto che definisca criteri per individuazione e uso dei DPI
- **Decreto per rilascio autorizzazioni per lavori su parti in tensione (art. 82)**
- Decreto per verifiche e controlli su impianti elettrici, messa a terra, scariche atmosferiche (art. 86)
- Linee guida entro 15/5/2010 per l'applicazione del Titolo VIII sui CEM per risonanza magnetica (art. 212)
- Decreti per definizione di rischio chimico "irrilevante" (entro 45 gg) (art. 232)
- Decreto per attuazione registro esposti ag. biologici (art. 280)
- Decreto di modifica delle attività soggette a CPI (4.3.1 all. IV)



## **COSA È STATO FATTO?**

- Sono stati differiti i tempi sull'applicazione dei decreti di cui all'art. 3 (L. 122/2010 e L. 10/2011)\*
- La corte costituzionale ha dichiarato illegittimo il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, previsto dall'art. 14, adottato senza adeguata motivazione
- L'Italia è stata condannata dalla corte di giustizia europea per l'art. 90, comma 11

**\*Il 30 marzo Sacconi ha giurato che è in fase di pubblicazione in GU il decreto su Cooperative sociali e volontari CRI e VVF. Entrerà in vigore dopo 6 mesi**





# **VERIFICHE PERIODICHE DELLE ATTREZZATURE**

- Decreto 11 aprile 2011
- Entrata in vigore 28 luglio 2011
- L'INAIL deve fare la prima verifica periodica entro 60gg dalla richiesta (anche indirettamente)
- Le ASL devono fare le verifiche successive entro 30 gg dalla richiesta (anche indirettamente)
- Nella richiesta di verifica il DdL deve indicare l'organismo privato che farà la verifica qualora l'INAIL o l'ASL non possano ottemperare
- Istituzione dell'elenco degli organismi abilitati alle verifiche
- Indicazione delle modalità di esecuzione delle verifiche



# LAVORI SU IMPIANTI ELETTRICI DI ALTA TENSIONE

- Decreto 4 febbraio 2011
- Riguarda il rilascio di autorizzazioni per l'esecuzione di lavori sotto tensione su impianti a frequenza industriale e tensione > 1000 V
- Per le procedure di sicurezza da adottare rimanda a CEI 50110-1 e CEI 11-15
- Il personale deve essere abilitato dal DdL con appositi corsi il cui programma è definito nell'allegato III
- L'abilitazione del lavoratore viene revocata in caso di inosservanza delle norme di sicurezza
- Obbligatoria la certificazione OHSAS 18001 per la richiesta di autorizzazione ministeriale



# A PROPOSITO...

## *Articolo 86 – Verifiche*

1. Ferme restando le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 22 ottobre 2001, n. 462 in materia di verifiche periodiche, il datore di lavoro provvede affinché gli impianti elettrici e gli impianti di protezione dai fulmini siano periodicamente sottoposti a controllo secondo le indicazioni delle norme di buona tecnica e la normativa vigente per verificarne lo stato di conservazione e di efficienza ai fini della sicurezza.

*(sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 1.800 per il datore di lavoro ed il dirigente)*

2. Con decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, adottato sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono stabilite le modalità ed i criteri per l'effettuazione delle verifiche e dei controlli di cui al comma 1.

3. L'esito dei controlli di cui al comma 1 deve essere verbalizzato e tenuto a disposizione dell'autorità di vigilanza.

*(sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 1.800 per il datore di lavoro ed il dirigente)*

***Attualmente, in assenza di un nuovo decreto che ridisciplini il campo delle omologazioni e verifiche degli impianti di terra e protezione scariche atmosferiche, è possibile sanzionare solo la mancanza di verifiche periodiche***



# PRIMO SOCCORSO IN AMBITO FERROVIARIO

- DM 24 gennaio 2011, n. 19
- Riguarda le attività lavorative svolte in ambito ferroviario in luogo isolato dal personale di macchina e viaggiante
- Sono previste procedure operative per garantire in qualunque punto della linea un soccorso qualificato
- È prevista la consegna di pacchetto di medicazione e mezzo di comunicazione
- Formazione sul primo soccorso a tutto il personale impegnato (durata minima: 6 ore)



**I NUOVI MEZZI DI SOCCORSO**

# UN PO' POCHINO, NON VI PARE?

➤ La commissione consultiva permanente definita con DM 3 dicembre 2008, si è insediata il 17 marzo 2009 ed in due anni ha prodotto:

- il modello di richiesta per la validazione delle buone prassi, che contiene anche i relativi criteri di valutazione
- gli orientamenti pratici per la determinazione delle esposizioni sporadiche e di deboli intensità
- la procedura per la fornitura di calcestruzzo in cantiere
- il parere sul concetto di eccezionalità di cui al punto 3.1.4 dell'all.VI del Dlgs 81/2008

➤ E dulcis in fundo

**le indicazioni metodologiche  
per la valutazione dei rischi  
connessi allo stress  
lavoro-correlato**

**MEMBRI DELLA  
COMMISSIONE AL  
LAVORO...**





# STRESS LAVORO-CORRELATO

- Circolare min. lav. 18 novembre 2010
- Valutazione per gruppi omogenei di lavoratori
- Valutazione in due fasi:
  - preliminare (necessaria)
  - approfondita (eventuale)
- La data del 31 dicembre 2010 è intesa come data di avvio
- delle attività di valutazione
- Aggiornamento di valutazioni precedenti, solo se non coerenti con la metodologia indicata dalla circolare



# VALUTAZIONE PRELIMINARE

- ↘ Rilevazione degli indicatori oggettivi (verificabili):
  - ↘ Eventi sentinella
  - ↘ Contenuto del lavoro
  - ↘ Contesto lavorativo
- ↘ Equipe di valutazione
  - ↘ **Datore di lavoro**
  - ↘ **SPP**
  - ↘ **Medico competente (se previsto)**
  - ↘ **RLS/RLST**
  - ↘ Altre strutture significative per l'impresa
  - ↘ Qualche lavoratore particolare per competenza / anzianità
  - ↘ Altri



# AREE DI INDAGINE

| A. INDICATORI AZIENDALI                           | B. CONTESTO DEL LAVORO                              | C. CONTENUTO DEL LAVORO            |
|---|---|------------------------------------|
| Indici infortunistici                             | Funzione e cultura organizzativa                    | Ambiente ed attrezzature di lavoro |
| Assenza per malattia                              |   |                                    |
| Assenze dal lavoro                                | Ruolo nell'ambito dell'organizzazione               | Pianificazione dei compiti         |
| % Ferie non godute                                |   |                                    |
| % Trasferimenti interni a richiesta del personale | Evoluzione della carriera                           | Carico di lavoro - ritmo di lavoro |
| % Rotazione del personale                         | Autonomia decisionale - controllo del lavoro        | Orario di lavoro                   |
| Procedimenti/ Sanzioni disciplinari               |   |                                    |
| N. visite su richiesta del lavoratore al MC       | Rapporti interpersonali sul lavoro                  |                                    |
| Segnalazioni formalizzate del MC di stress LC     | Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro |                                    |
| Istanze giudiziarie                               |   |                                    |





# FATTORI ORGANIZZATIVI STRESSOGENI

| CONTESTO LAVORATIVO                        |  |
|--|--|
| <b>CULTURA ORGANIZZATIVA</b>               | Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi      |
| <b>RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE</b>           | Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone  |
| <b>SVILUPPO DI CARRIERA</b>                | Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro |
| <b>AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO</b>     | Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro  |
| <b>RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO</b> | Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale   |
| <b>INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO</b>         | Richieste contrastanti tra casa e lavoro, problemi di doppia carriera  |



# FATTORI ORGANIZZATIVI STRESSOGENI

| CONTENUTI LAVORATIVI                     |   |
|--|---|
| <b>AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE</b> | Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro |
| <b>PIANIFICAZIONE DEI COMPITI</b>        | Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata  |
| <b>CARICO/RITMI DI LAVORO</b>            | Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale  |
| <b>ORARIO DI LAVORO</b>                  | Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali.  |



# VALUTAZIONE APPROFONDATA

- La VALUTAZIONE APPROFONDATA richiede il coinvolgimento diretto dei lavoratori, attraverso l'uso di diversi strumenti:
  - Imprese fino a 5 dipendenti: riunione
  - Da 6 lavoratori in poi: focus group, interviste semistrutturate, questionari

| Elementi da valutare   | Valutazione “oggettiva”  | Valutazione “soggettiva”   |
|--|--|--|
| Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) <ul style="list-style-type: none"> <li>-indici infortunistici,</li> <li>-assenze per malattia,</li> <li>-ricambio del personale,</li> <li>-procedimenti e sanzioni,</li> <li>-segnalazioni del medico competente</li> </ul>  | Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda.  | Impossibile  |
| Fattori di contenuto del lavoro <ul style="list-style-type: none"> <li>-ambiente di lavoro ed attrezzature</li> <li>-pianificazione dei compiti</li> <li>-carichi, ritmi di lavoro</li> <li>-orario di lavoro, turni</li> </ul>  | Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list | Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate |
| Fattori di contesto del lavoro <ul style="list-style-type: none"> <li>-funzione e cultura organizzativa</li> <li>-ruolo nell’ambito dell’organizzazione</li> <li>-l’evoluzione e lo sviluppo di carriera,</li> <li>-autonomia decisionale e controllo</li> <li>-rapporti interpersonali al lavoro</li> <li>-interfaccia casa-lavoro</li> </ul> | Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list | Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate |
| Fattori propriamente soggettivi <ul style="list-style-type: none"> <li>-tensioni emotive e sociali</li> <li>-sensazione di non poter far fronte alla situazione</li> <li>-percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti</li> </ul>   | Impossibile  | Verifica mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate  |
| Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto) <ul style="list-style-type: none"> <li>-disturbi e patologie riferibili allo stress</li> <li>-alterazione parametri clinici/subclinici</li> </ul>  | Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria   | Verifica mediante questionari  |



# LE AZIONI CONSEGUENTI

↘ La **PIANIFICAZIONE DELL'INTERVENTO** per la prevenzione, riduzione o gestione dei rischi stress lavoro-correlato, può comportare l'adozione di:

misure di prevenzione primaria, di tipo organizzativo, mirate al cambiamento dell'hardware della struttura (contenuto del lavoro)

e/o

misure di prevenzione secondaria, di tipo gestionale (contesto lavorativo), volte a migliorare l'interfaccia lavoratori-organizzazione (formazione manageriale, leadership, comunicazione, ecc.)



# NUOVA DIRETTIVA MACCHINE

- Il campo di applicazione è allargato a:
  - Catene, funi e cinghie
  - Quasi macchine
- Procedura di immissione delle quasi macchine sul mercato
- Procedura di valutazione della conformità delle macchine
  - controllo interno
  - esame CE del tipo
  - procedura di garanzia qualità totale
- Nuovi RES



**NUOVE MACCHINE**



## **VARIE ED EVENTUALI**

- **Revisione n. 2 del 11 marzo 2010 delle linee guida sugli agenti**
- **fisici, aggiornamento al capo V (ROA)**
- **Guida operativa ISPESL su spazi confinati**
- **UNI 9432-2011 e UNI EN ISO 9612-2011**
- **DM 27 luglio 2010 – Antincendio nei centri commerciali**
- **Regolamento appalti pubblici**
- **DM 28 dicembre 2009 – primo soccorso navi mercantili**
- **Segnalazione certificata di inizio attività (SCIA)**



**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**