

CORSO DI FORMAZIONE PER DATORE DI LAVORO_Modulo 1

D.lgs. 81/08 e Accordo Stato-Regioni 17/04/2025

Il sistema legislativo della sicurezza

CORSO DI FORMAZIONE PER DATORE DI LAVORO_Modulo 1

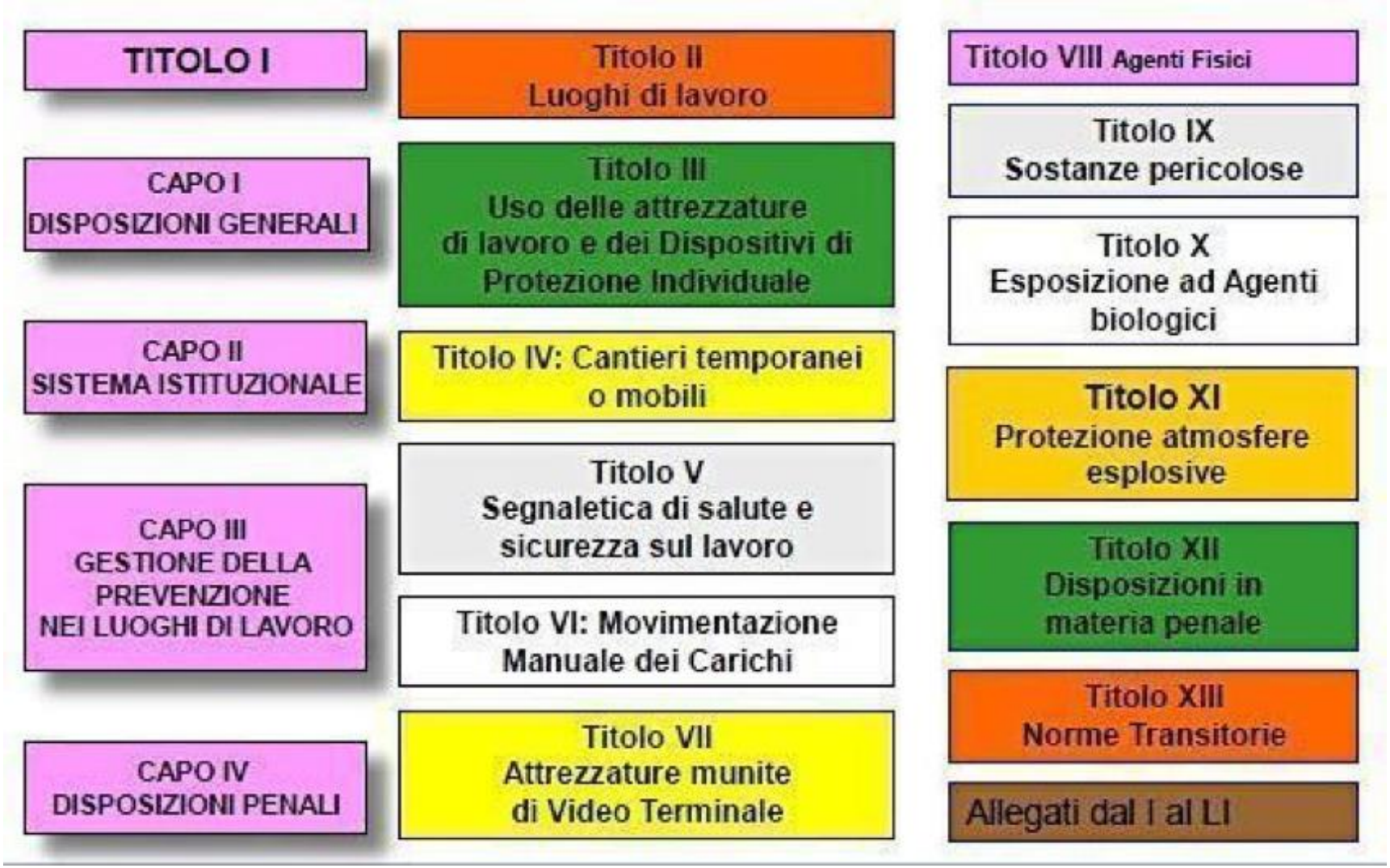
Modulo 1 _ Argomenti del Modulo

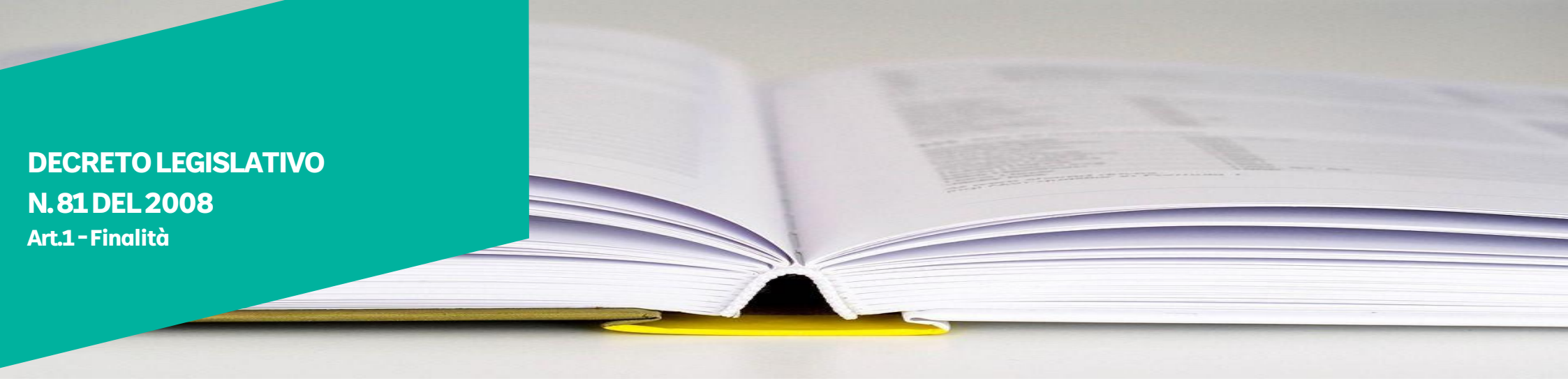
1. Il sistema legislativo della sicurezza
2. Identificazione e ruolo del DL
3. Soggetti della sicurezza e tutela assicurativa
4. La delega di funzioni
5. Profili di responsabilità civile e penale del DL e giurisprudenza
6. Impianto sanzionatorio
7. Responsabilità amministrativa dell'ente _ D.lgs. 231/2001
8. Prevenzione delle molestie e delle violenze sui luoghi di lavoro
9. Inserimento dei lavoratori disabili
10. Ruolo di ASL, INL, VVF e INAIL
11. Organi di vigilanza e procedure ispettive

DECRETO LEGISLATIVO
N. 81 DEL 2008

306 articoli

51 allegati





DECRETO LEGISLATIVO N. 81 DEL 2008

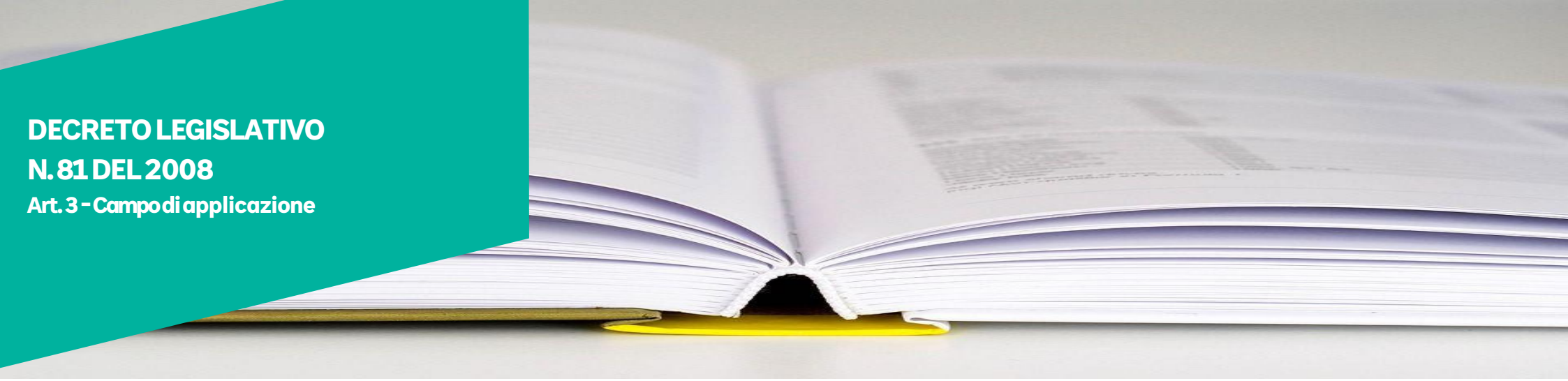
Art.1 - Finalità



Riordinare la normativa (Decreti abrogati: D.Lgs. 626/94, D.P.R. 547/55, D.P.R. 164/56, D.Lgs. 494....)

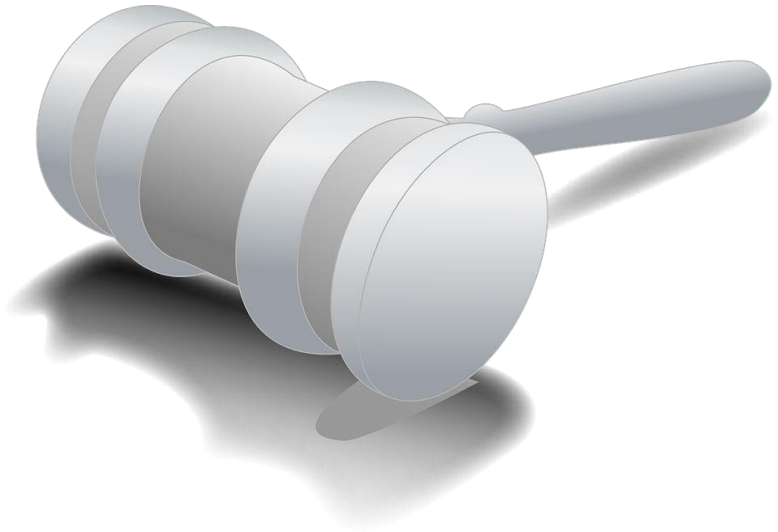
Estendere il campo di applicazione a tutti i settori di attività lavorativa e a tutte le tipologie di lavoratori

Garantire l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale partendo anche dalle soggettività di ciascuno di essi, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, cioè valutandone la capacità di capire la lingua.



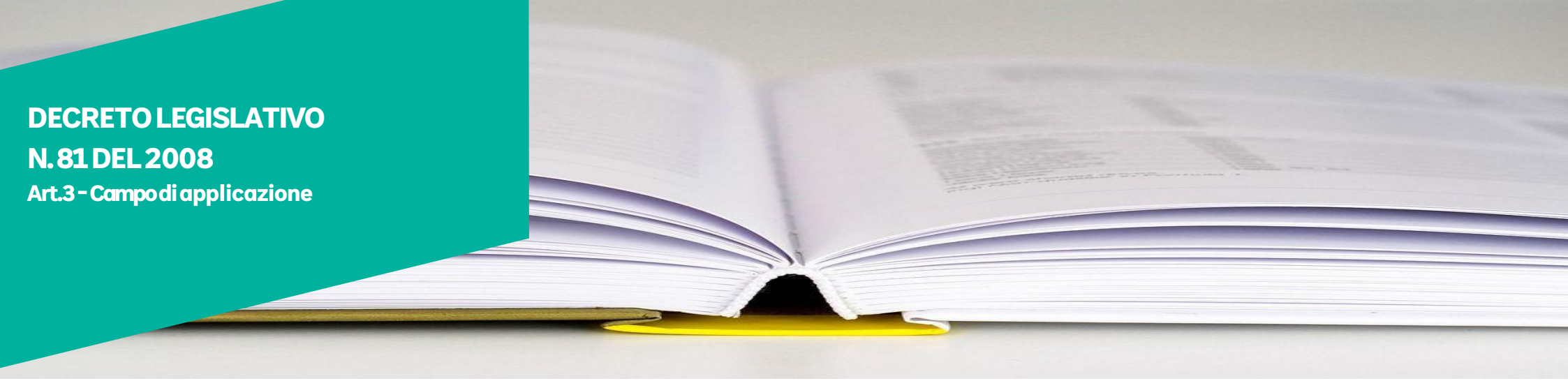
DECRETO LEGISLATIVO N. 81 DEL 2008

Art. 3 - Campo di applicazione



Il presente decreto legislativo si applica a:

- tutti i settori di attività, privati e pubblici (art.3 comma 1);
- tutte le tipologie di rischio (art.3 comma 1);
- tutti i lavoratori e lavoratrici, **subordinati e autonomi**, nonché ai soggetti ad essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo (art.3 comma 4).



DECRETO LEGISLATIVO N. 81 DEL 2008

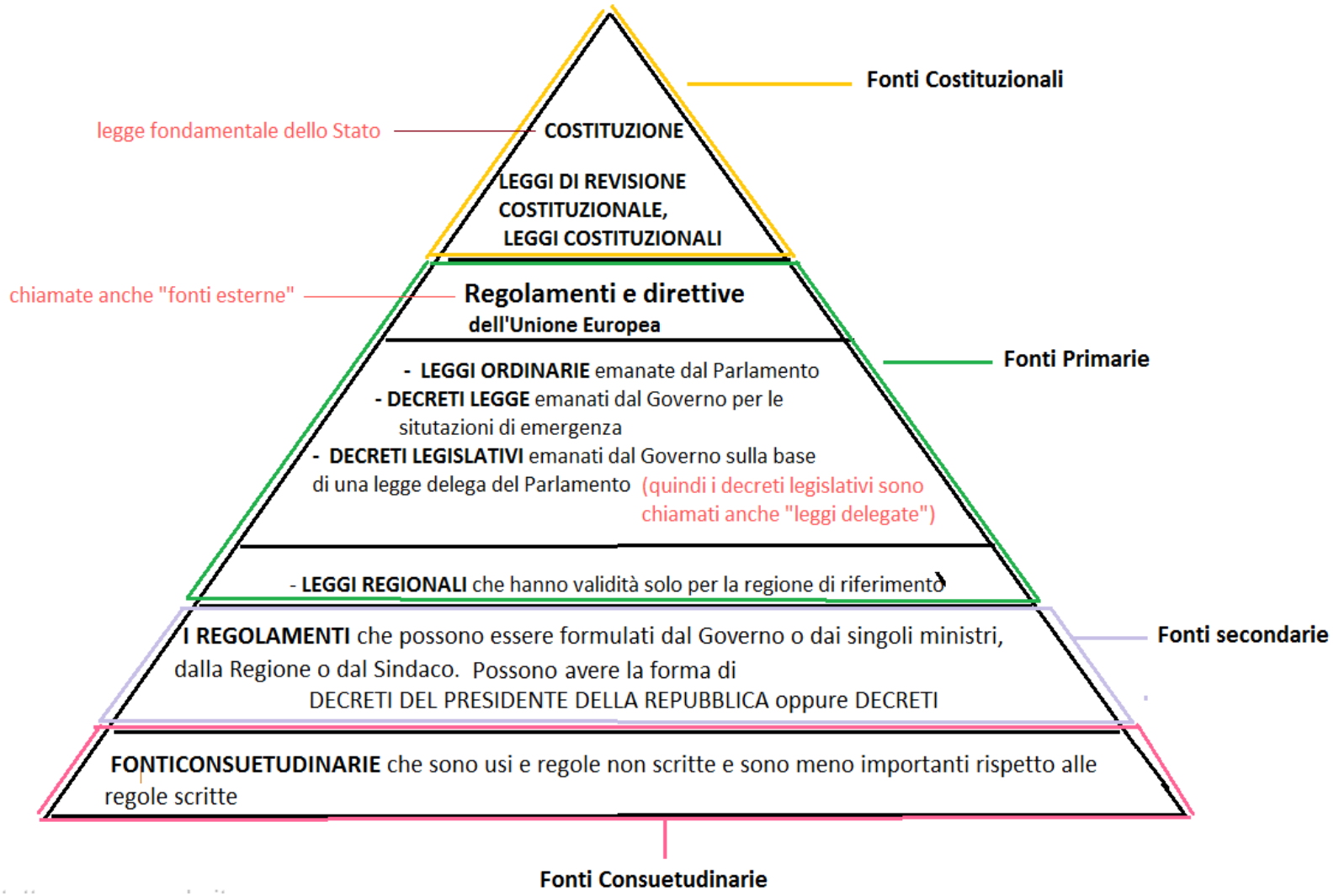
Art. 3 - Campo di applicazione



Restano esclusi, in ragione delle modalità e della saltuarietà delle relative prestazioni, coloro che esplichino “piccoli lavori domestici a carattere straordinario”

(ad es. insegnamento privato supplementare, assistenza domiciliare ai bambini, anziani, ammalati e disabili).

LE FONTI DEL DIRITTO



Fonti comunitarie



La Costituzione Italiana

Art. 41 *L'iniziativa economica è libera ma non può svolgersi in modo da recare danno alla sicurezza e alla dignità umane*

Art. 32 *La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività*



Il Codice Civile

Art. 2087 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

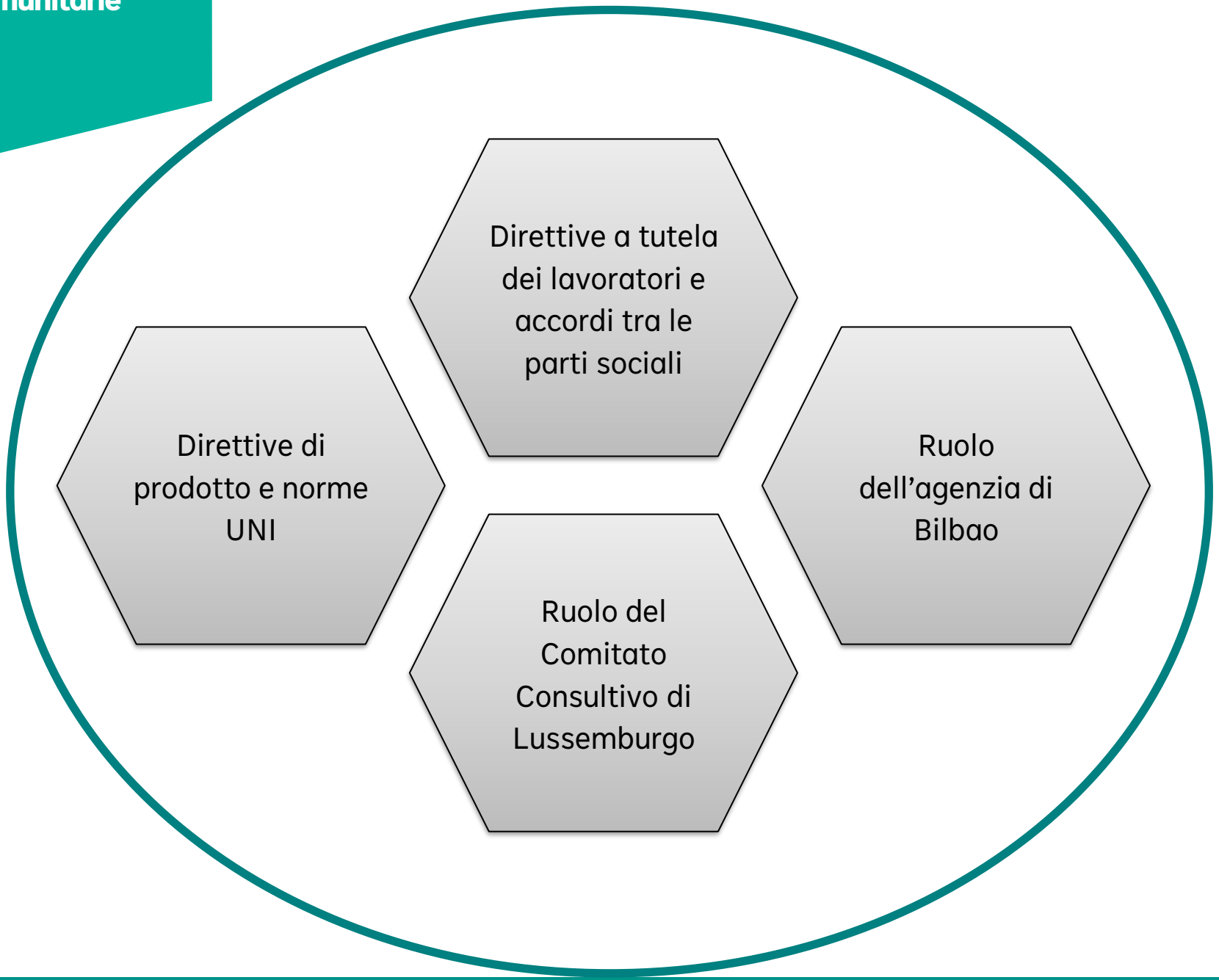


Statuto dei Lavoratori

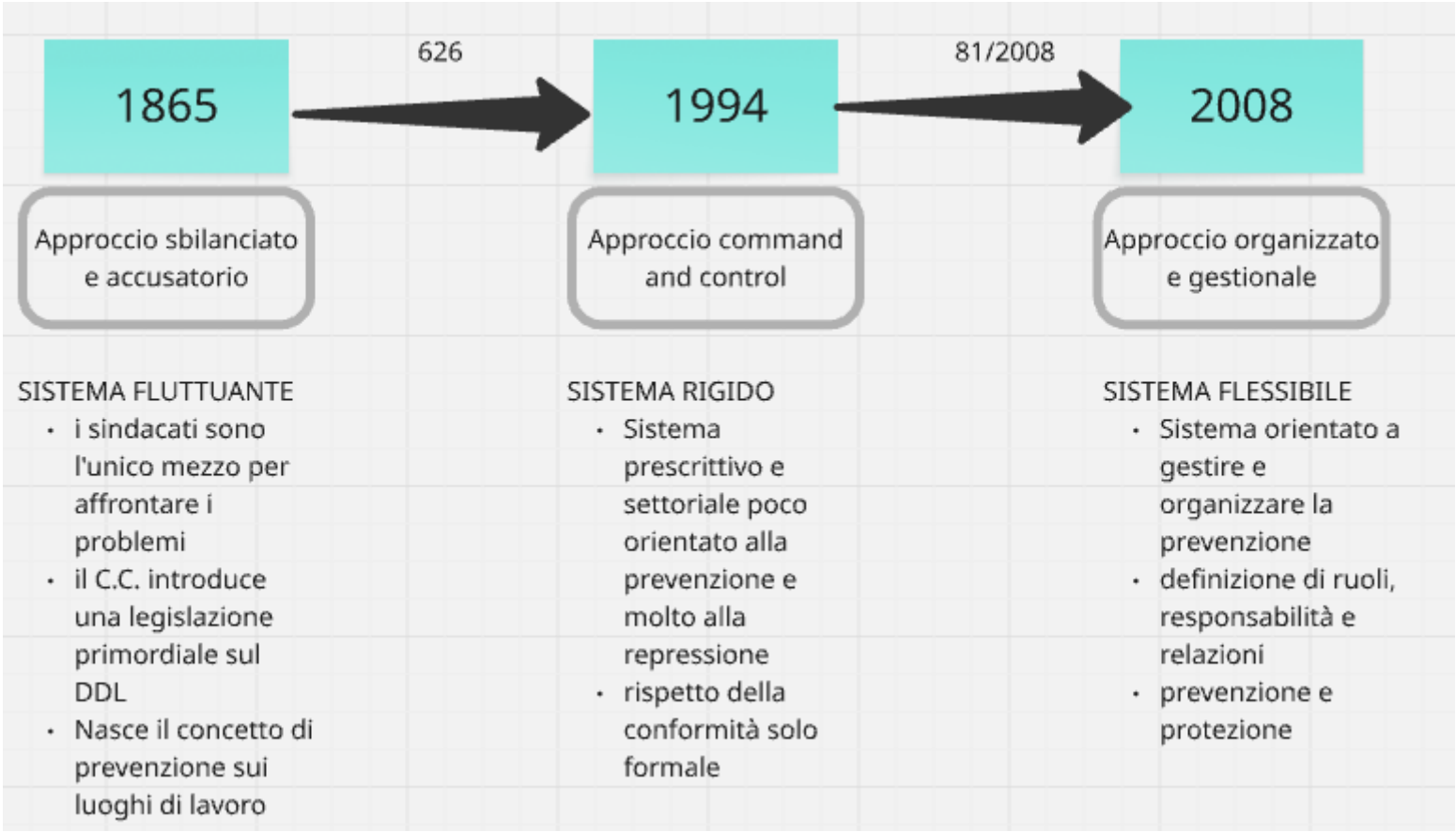
Legge 20 maggio 1970 nr. 300

Art. 9 _ *I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca , l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.*

La strategia politica Europea



EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO



EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

La prevenzione negli anni 50: molto tecnico /oggettiva poco soggettiva

Le misure organizzative e relazionali degli anni 90 : difficoltà applicative

Il modello di organizzazione del D.lgs. 81/2008

D.lgs. 81/2008: le innovazioni





CORSO DI FORMAZIONE PER DATORE DI LAVORO_Modulo 1

D.lgs. 81/08 e Accordo Stato-Regioni 24/05/2025

Identificazione e ruolo del Datore di Lavoro

DATORE DI LAVORO

Art. 2 comma 1 lett.b, D.Lgs. 81/08



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.

DATORE DI LAVORO

Art. 2 comma 1 lett.b, D.Lgs. 81/08



- È titolare del rapporto di lavoro
- Possiede i poteri decisionali e di spesa
- È responsabile dell'applicazione della normativa vigente

DATORE DI LAVORO

Obblighi NON delegabili Art. 17, D.Lgs. 81/08



Il datore di lavoro **non può delegare** le seguenti attività:

- la valutazione di tutti i rischi, con la conseguente elaborazione del documento;
- la designazione del RSPP.

Centralità del Datore di Lavoro



Il datore di lavoro è chiamato non solo ad attuare i precetti normativi e tecnici della prevenzione ma è obbligato a ***dotarsi di una rete organizzativa e gestionale (artt. 17,18,28,19)***

L’esercizio di fatto dei poteri direttivi nel D.Lgs. 81/2008

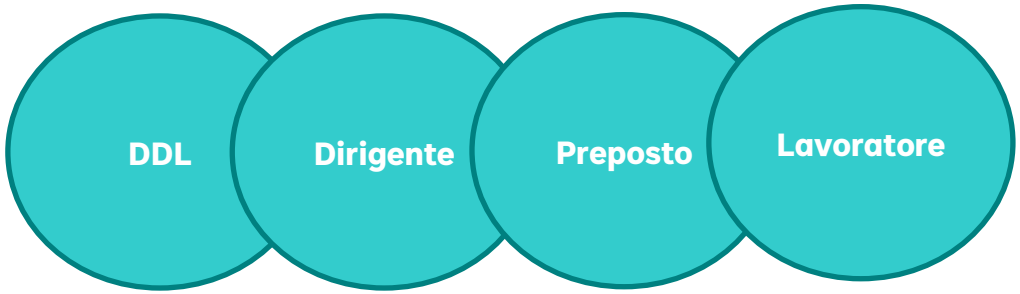
Art. 299 _ principio di effettività

Strumento di procedura penale

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

Posizioni di garanzia nella giurisprudenza

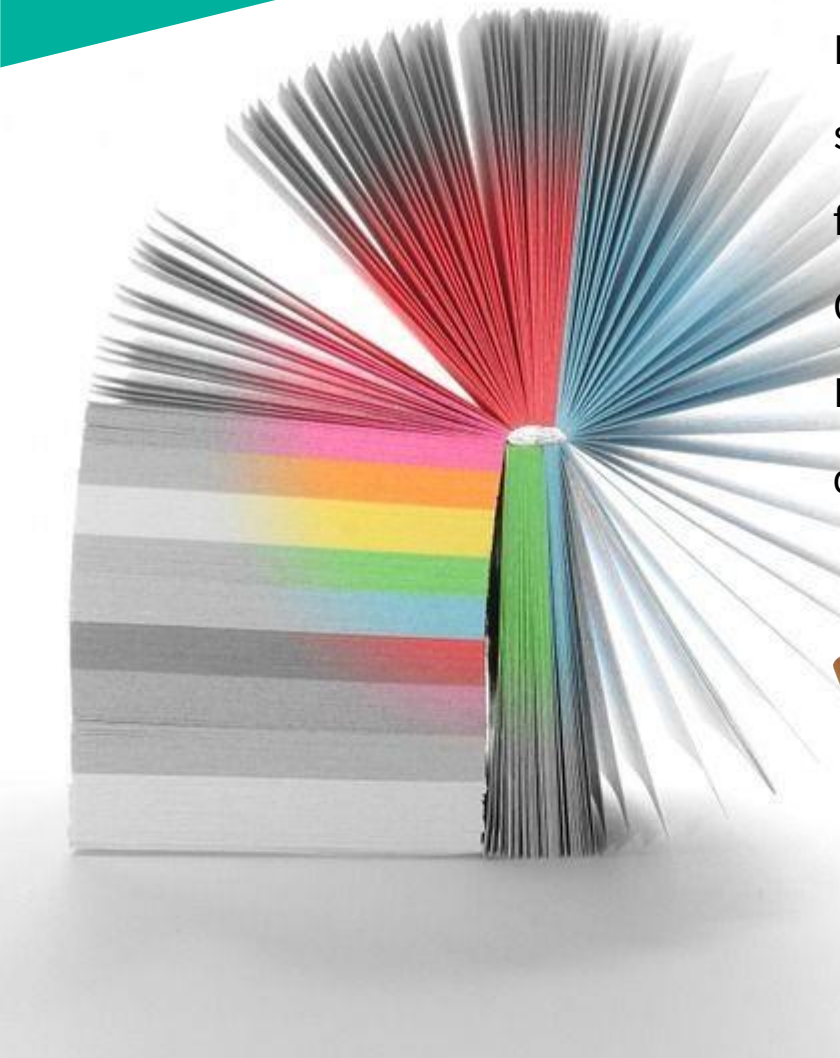
Sono da intendersi nell'ottica della **responsabilità solidale della catena della prevenzione**



Ad ognuno secondo la sua parte di onere corrispondente alla sfera di capacità decisionale e di potere organizzativo

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 28, D.Lgs. 81/08



La valutazione dei rischi, deve avere data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del DL, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del RSPP, del RLS e Medico Competente (ove previsto).

La valutazione dei rischi comprese le relative sanzioni sono in vigore dal 01/01/2009.



AGGIORNAMENTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 28, D.Lgs. 81/08





In caso di costituzione di nuova impresa, il ddl è tenuto ad effettuare la valutazione dei rischi immediatamente elaborando il relativo documento entro 90 giorni dalla data dell'inizio della propria attività.

La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata in caso di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative.

Si deve procedere all'elaborazione del documento nel termine dei 30 giorni dalla variazione.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art.29, comma 6, D.Lgs. 81/08



I datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate.

Questa deroga non è ammessa per le attività a maggior rischio (attività con rischio chimico, biologico, cancerogeno, atmosfere esplosive, amianto e cantieri).

Decreto Interministeriale 30/11/2012: contiene le procedure standardizzate per la valutazione dei rischi.



CORSO DI FORMAZIONE PER DATORE DI LAVORO_Modulo 1

D.lgs. 81/08 e Accordo Stato-Regioni 24/05/2025

Soggetti della sicurezza e tutela assicurativa

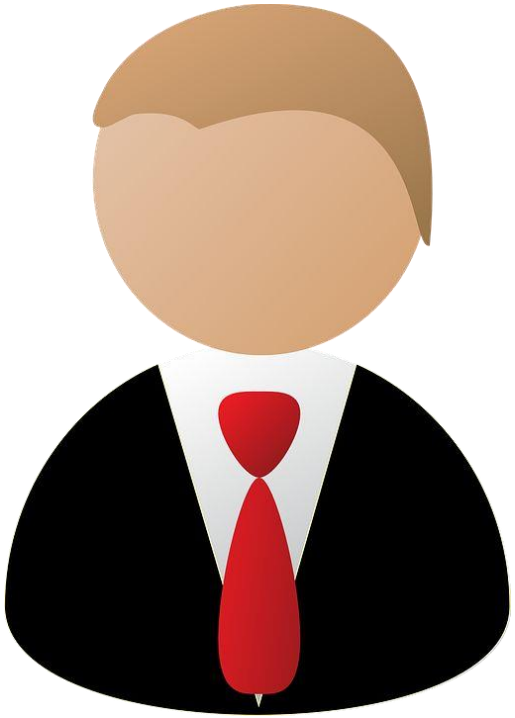
Le figure della Sicurezza



DIRIGENTE

Art. 2 comma 1 lett. d, D.Lgs. 81/08

Novità rispetto alla precedente normativa.



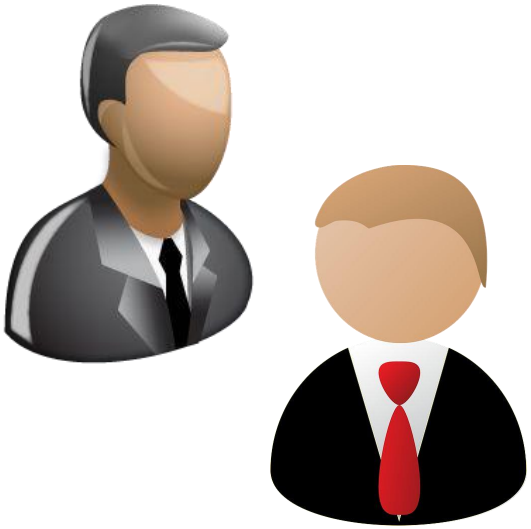
Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

I dirigenti già presenti in azienda hanno gli obblighi comma 1 art.18.

Per gli obblighi derivanti dal comma 2 serve una delega formale.

OBBLIGHI DEL DL E DEL DIRIGENTE

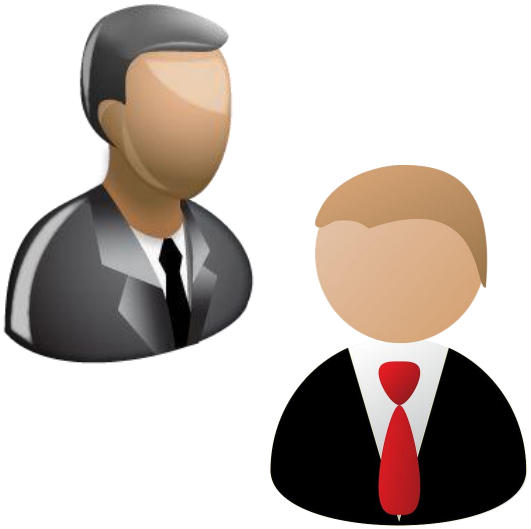
Art. 18, D.Lgs. 81/08



- Nomina il medico competente;
- Designa preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio,di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e comunque di gestione delle emergenze;
- Nell'affidare i compiti ai lavoratori, deve tener conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- Fornire ai lavoratori i necessari ed idonei DPI, sentito l'RSPP e il medico competente ove previsto;
- Prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

OBBLIGHI DEL DL E DEL DIRIGENTE

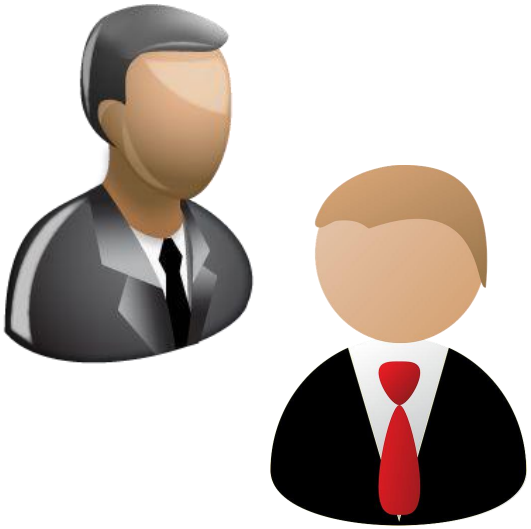
Art. 18, D.Lgs. 81/08



- Richiede l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e DPI;
- Inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste nel protocollo sanitario e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico;
- Comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- Adempiere agli obblighi di informazione, formazione, addestramento dei lavoratori sulla base dei risultati emersi dalla valutazione dei rischi;
- Consegna tempestivamente copia del DUVRI al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta; il RLS è tenuto alla riservatezza in ottemperanza alle norme sul segreto industriale;

OBBLIGHI DEL DL E DEL DIRIGENTE

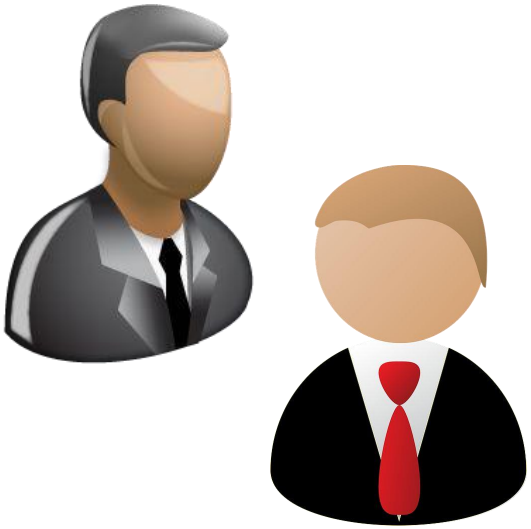
Art. 18, D.Lgs. 81/08



- Consulta RLS sulla valutazione dei rischi e l'attuazione delle misure preventive, sulla nomina di RSPP e ASPP, degli addetti a primo soccorso, evacuazione e della nomina medico competente, sull'organizzazione della formazione per i lavoratori;
- Elabora il DUVRI nei contratti di appalto, opera e somministrazione;
- Nelle attività in appalto e subappalto, munisce i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento;
- Comunica all'INAIL tramite il sistema informativo nazionale, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni con assenza dal lavoro superiore a 1 giorno e, ai fini assicurativi, gli infortuni con assenza superiore a tre giorni. Questa metodologia di comunicazione sarà operativa, quando sarà attivato il sistema informativo nazionale.

OBBLIGHI DEL DL E DEL DIRIGENTE

Art. 18, D.Lgs. 81/08



Novità rispetto alla precedente normativa

- Convoca la riunione periodica nelle unità produttive con più di 15 lavoratori (almeno 1 volta l'anno);

  Novità rispetto alla precedente normativa: era previsto nelle aziende, ovvero unità produttive, che occupano più di 15 dipendenti

- Comunica all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendale, in caso di nuove nomine o variazioni; per i rappresentanti territoriali, la comunicazione avverrà tramite gli Organismi paritetici.

  N.B. non è più dovuto l'invio della nomina RSPP ex art. 10 ed ex art. 8 all'Organo di Vigilanza (ASL e DPL)

PREPOSTO

Art. 2 comma 1 lett. e, D.Lgs. 81/08



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.

Novità rispetto alla precedente normativa.

PREPOSTO

Art. 2 comma 1 lett. e, D.Lgs. 81/08



Novità rispetto alla precedente normativa.

Obbligo DDL: dare, al preposto, **adeguata e specifica formazione** e un **aggiornamento periodico** in relazione ai compiti svolti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

La **formazione** è incentrata sulla **definizione e sull'individuazione dei fattori di rischio** (valutazione dei rischi, misure tecniche organizzative e procedurali di prevenzione e protezione).

OBBLIGHI PREPOSTO

Art. 19 D.Lgs. 81/08



Il preposto

- verifica che i lavoratori adottino adeguatamente le misure di sicurezza
- verifica la conformità di macchinari e attrezzature e impedisce gli usi pericolosi
- istruisce adeguatamente i lavoratori per lo svolgimento in sicurezza dei loro compiti
- sorveglia i lavoratori affinché non adottino comportamenti a rischio
- segnala ai superiori (DL o dirigente) le anomalie arrivando a impedire le lavorazioni nei casi più gravi.

OBBLIGHI E SANZIONI
PREPOSTO
Art. 19 D.Lgs. 81/08

Lettera	Sintesi	Sanzione
a)	Sovrintendere	arresto fino a 2 mesi o ammenda da 400 a 1.200 €
b)	Controllo competenze	arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 800 €
c)	Pericoli gravi e immediati	arresto fino a 2 mesi o ammenda da 400 a 1.200 €
d)	Informazione su condizioni di pericolo grave ed immediato	arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 800 €
e)	Pericoli gravi e immediati: astensione dal richiedere ai lavoratori di riprendere lavoro	arresto fino a 2 mesi o ammenda da 400 a 1.200 €
f)	Segnalazione anomalie	arresto fino a 2 mesi o ammenda da 400 a 1.200 €
g)	Corsi di formazione	arresto fino a un mese o ammenda da 200 a 800 €

LAVORATORE

Art. 2, comma 1, lett. a, D.Lgs. 81/08



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.

Novità rispetto alla precedente normativa: "persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro".

LAVORATORI SUBORDINATI



- I lavoratori a tempo indeterminato, determinato, part-time;
- gli apprendisti;
- i contratti di inserimento;
- i contratti di lavoro ripartito;
- i contratti di lavoro intermittente/ a chiamata;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori che rientrano nel CCNL dei proprietari di fabbricati.



SOGGETTI EQUIPARATI AI LAVORATORI



- Soci lavoratori di cooperativa;
- associati in partecipazione;
- soci di società, anche di fatto, che prestano attività;
- tirocini formativi e di orientamento;
- soggetti formati per promuovere e realizzare l'alternanza studio/lavoro o agevolare le scelte professionali con la conoscenza diretta del mondo del lavoro;
- allievi degli istituti di istruzione ed universitari;
- partecipanti ai corsi di formazione professionale in cui si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, compresi i VDT;
- lavoratori "Socialmente Utili";
- i volontari dei vigili del fuoco, della protezione civile.

CAMPO DIAPPLICAZIONE

Contratto di Somministrazione di lavoro



La formazione dei lavoratori, in caso di somministrazione di lavoro, viene effettuata a carico del somministratore che:

- **informa** i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive;
- **forma** e **addestra** all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Lavoratori a Domicilio e Portieri



Nella normativa precedente: solo formazione ed informazione.

- Si applicano gli obblighi di informazione e formazione;
- sono loro forniti i necessari DPI in relazione alle effettive mansioni assegnate;
- se il datore di lavoro fornisce attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, queste devono essere conformi.

La L. 877/73 vieta a questi lavoratori attività che comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi famigliari.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Distacco del lavoratore



Tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario.

Il distaccante ha l'obbligo di informazione e formazione sui rischi tipici delle mansioni per le quali il lavoratore viene distaccato.

Nelle P.A. per il distaccato che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre P.A. gli obblighi sono a carico del datore di lavoro dell'Ente ospitante.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Progetto e Collaboratori Coordinati e Continuativi

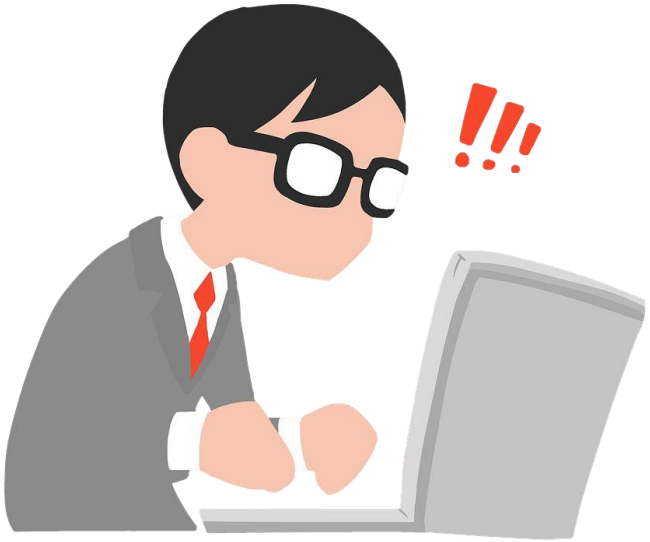


Le disposizioni del decreto si applicano se la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Telelavoro





Novità rispetto alla normativa precedente.

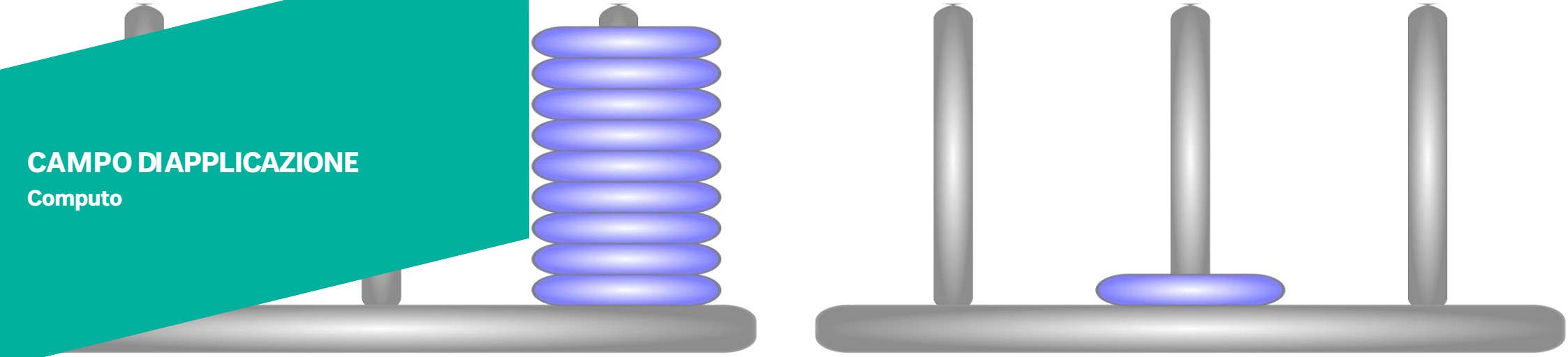
Si applicano le disposizioni del titolo VII, sui Videoterminali indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione.

Se il datore di lavoro fornisce le attrezzature queste devono essere conformi al titolo VII (Attrezzature munite di videoterminali).

I lavoratori a distanza sono informati sulle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza, in particolare sulle esigenze relative ai VDT.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Computo



Ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale il presente decreto legislativo fa discendere particolari obblighi **non sono computati** alcuni lavoratori, tra cui:

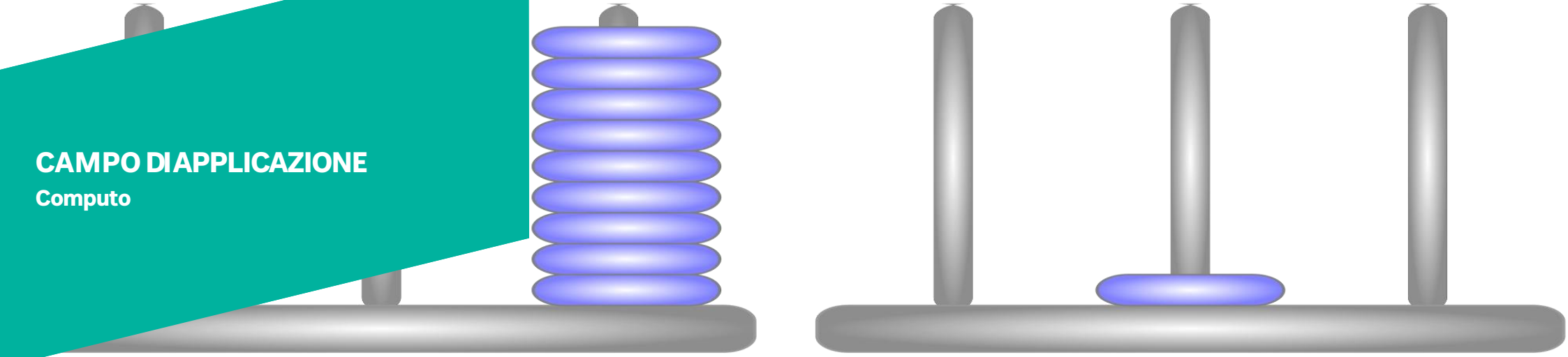
- collaboratori familiari;
- tirocini formativi e di orientamento;
- lavoratori in prova;
- assunti per progetti alternanza tra studio e lavoro;
- allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale con uso attrezzature esposizione a rischi e uso VDT;
- …

Il D. Lgs 81/08 nell'art. 4 definisce i criteri per il computo dei lavoratori e quali categorie e tipologie di collaborazione vengono escluse dal computo stesso.

Per tale computo non influisce la durata del contratto e l'orario di lavoro.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Computo



Il computo dei lavoratori è importante perché alcuni obblighi del datore di lavoro sussistono o meno a seconda dell'organico aziendale.

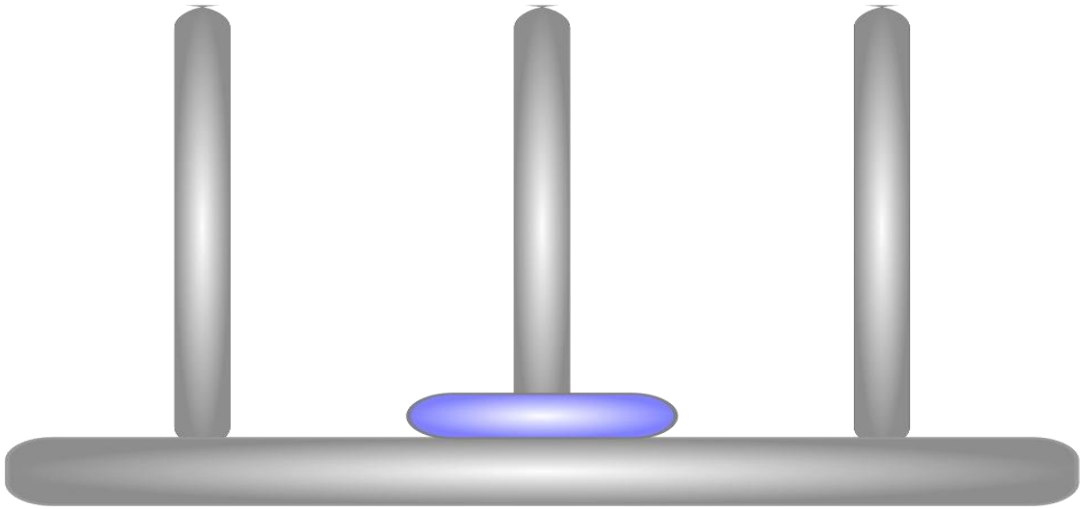
Per esempio;

1. le aziende fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi con procedure standardizzate (salvo i casi di esclusione previsti dal D.lgs. 81/08 art. 29 commi 5, 6 e 7);
2. l'obbligo di convocare una riunione annuale con il rappresentante per la sicurezza e il medico competente per le aziende con oltre 15 lavoratori;
3. l'aggiornamento della formazione (almeno 8 ore anziché 4) del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riguarda tutte le aziende con più di 50 lavoratori.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Computo

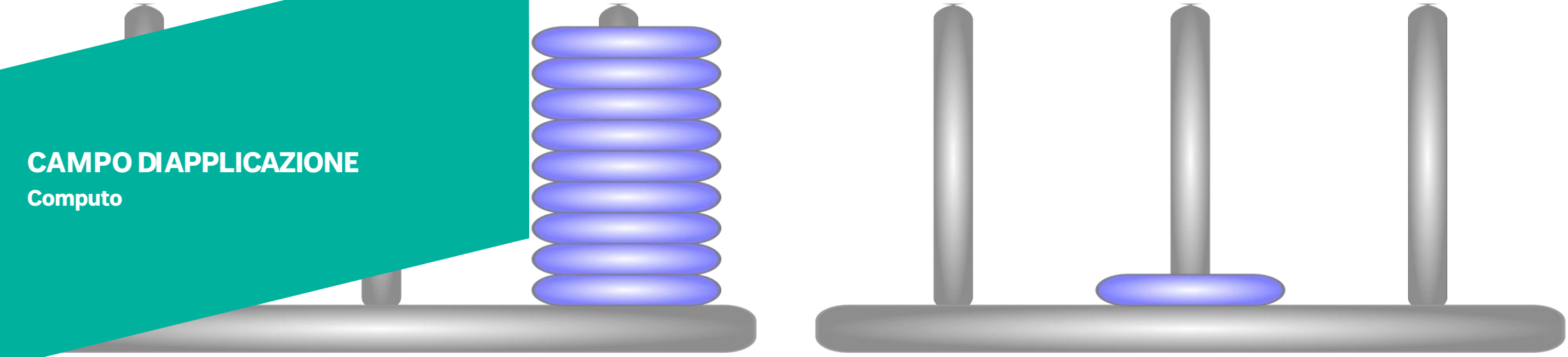




NON SONO COMPUTATI:

- lavoratori che svolgono prestazioni occasionali di tipo accessorio;
- lavoratori che svolgono prestazioni che esulano dal mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 74 del medesimo decreto;
- volontari della legge 266/91 (legge quadro sul volontariato) e Volontari del Corpo nazionale VF, della protezione civile e che effettuano il servizio civile;
- lavoratori socialmente utili.





CAMPO DI APPLICAZIONE

Computo



NON SONO COMPUTATI (a precise condizioni):

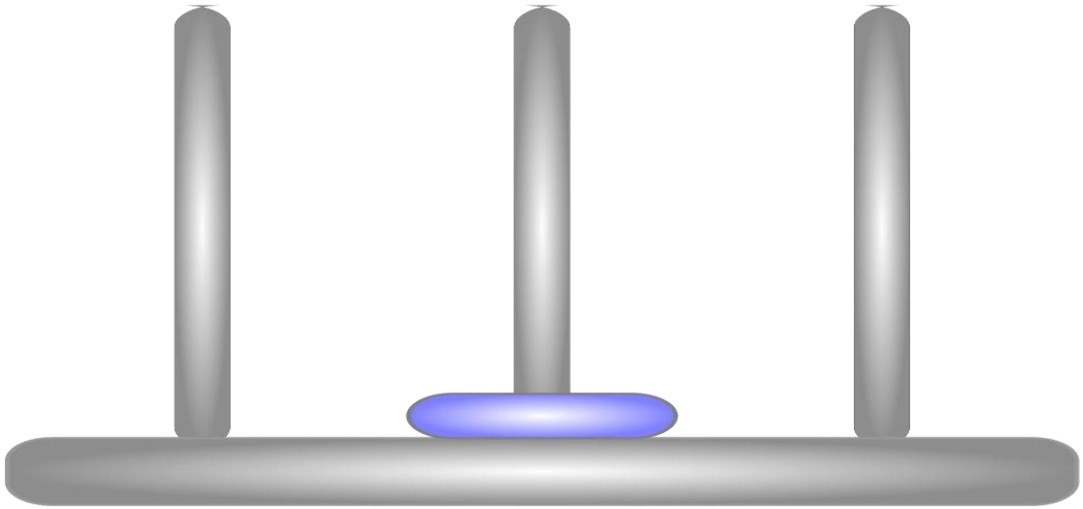
- i lavoratori autonomi;
- Co.Co.Co e Co.Co.Pro;
- lavoranti a domicilio.

Se la loro attività non è svolta in forma esclusiva a favore del datore di lavoro committente.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Computo







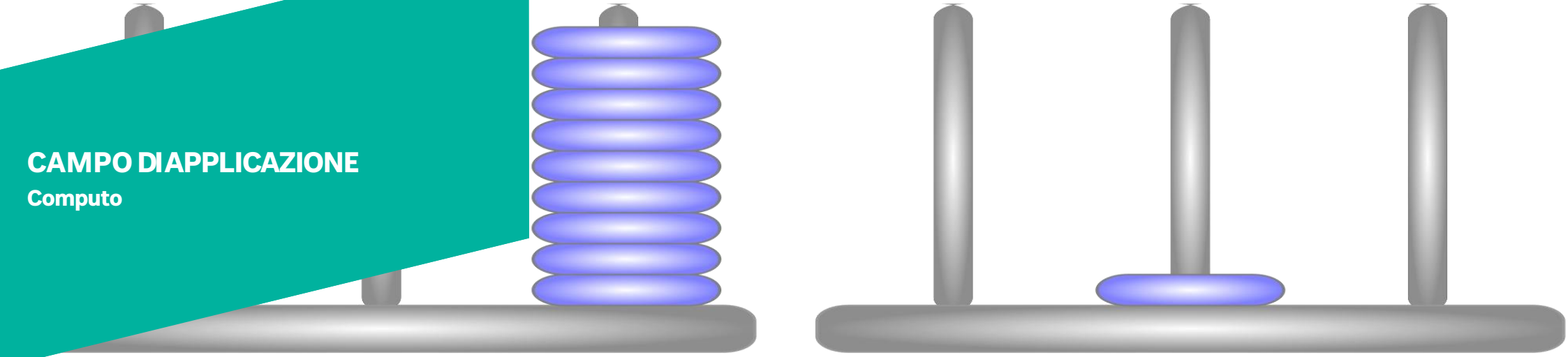
SONO COMPUTATI:

- i contratti di somministrazione;
- i lavoratori assunti a tempo parziale.

Sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Computo





SONO COMPUTATI:

- gli addetti alle attività stagionali, a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario di lavoro effettuato;
- il computo per le frazioni lavorative ULA, si applica al numero degli operai impiegati a tempo determinato, anche stagionali.

TIPOLOGIE PARTICOLARI DI IMPRENDITORI ED AUTONOMI



Componenti impresa familiare: per familiare si intende il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo

Lavoratori autonomi: coloro che si obbligano a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente

Isoci delle società semplici operanti nel settore agricolo Icoltivatori diretti del fondo, gli artigiani (senza dipendenti), i piccoli commercianti

TIPOLOGIE PARTICOLARI DI IMPRENDITORI ED AUTONOMI

Impresa famigliare

Lavoratori autonomi

Soci delle società semplici

I coltivatori diretti del fondo, gli artigiani (senza dipendenti), i piccoli commercianti



Devono:

- utilizzare attrezzature di lavoro in conformità al titolo III;
- munirsi di DPI ed utilizzarli conformemente al titolo III;
- munirsi di apposita tessera di riconoscimento nelle attività in regime di appalto o subappalto.

TIPOLOGIE PARTICOLARI DI IMPRENDITORI ED AUTONOMI

Impresa famigliare

Lavoratori autonomi

Soci delle società semplici

I coltivatori diretti del fondo, gli artigiani (senza dipendenti), i piccoli commercianti



E' previsto un "Sistema di qualificazione delle imprese e lav. Autonomi" di specifici settori, con percorsi formativi mirati senza i quali è inibito l'accesso ad appalti e subappalti pubblici, agevolazioni, contributi, ecc).

La facoltà alla formazione potrebbe diventare una sorta di obbligo… **Come è possibile un uso conforme di attrezzature e DPI senza adeguata formazione?**

Hanno facoltà di:

- beneficiare della sorveglianza sanitaria **fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali**;
- partecipare a corsi di formazione, fermi restando **gli obblighi previsti da norme speciali** (formazione lavoratori in quota).

VOLONTARI

D.Lgs. 81/2008, correttivo 106/09



Ivolontari:

- come definiti dalla L. Quadro sul volontariato L. 266/91;
- che effettuano il servizio civile;

hanno **la facoltà** di partecipare a corsi di formazione, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

Con accordi tra il volontario e l'associazione di volontariato o l'ente di servizio civile possono essere individuate le modalità di attuazione della tutela. Se il volontario svolge la propria prestazione nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro, questi è tenuto a fornirgli dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui opererà e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

OBBLIGHI DEL LAVORATORE
Art. 20, D.Lgs. 81/08

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.



OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Art. 20, D.Lgs. 81/08



2. I lavoratori devono in particolare:
   - contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
   - osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
   - utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;

OBBLIGHI DEL LAVORATORE
Art. 20, D.Lgs. 81/08



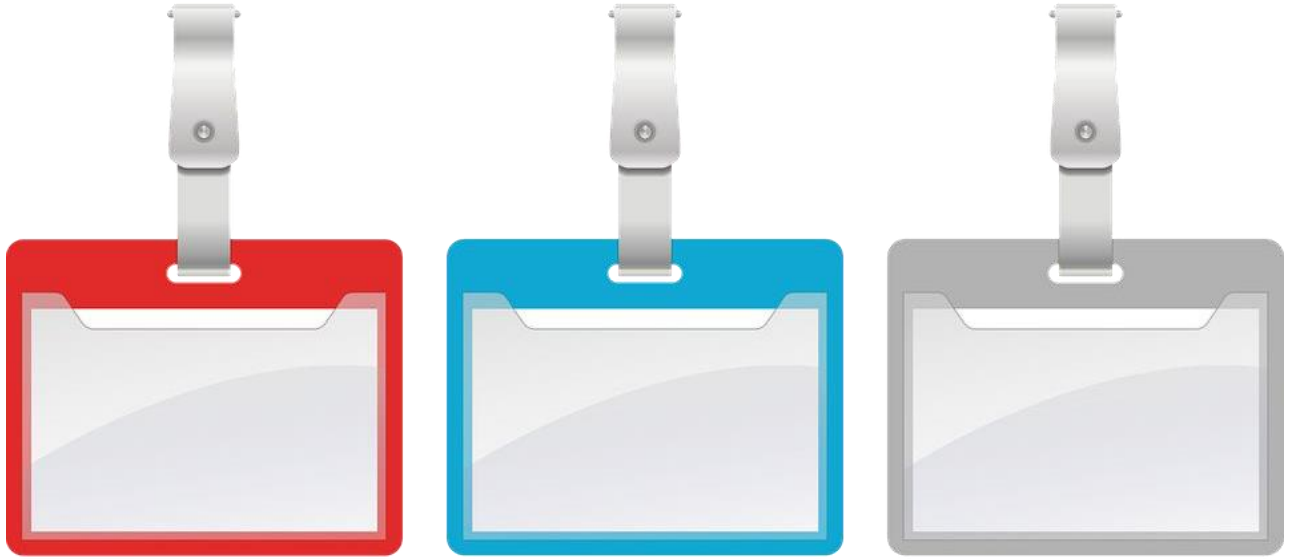
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Art. 20, D.Lgs. 81/08

- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

OBBLIGHI DEL LAVORATORE
Art. 20, D.Lgs. 81/08



3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

MEDICO COMPETENTE

Art. 2, comma 1, lett.h, D.Lgs. 81/08

Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art.38, che collabora, secondo quanto previsto all'art. 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al D.lgs. 81/08





OBBLIGHI DEL MEDICO COMPETENTE

Art. 25, D.Lgs 81/08

Istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria.

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il medico competente concorda con il datore di lavoro il luogo di custodia.



OBBLIGHI DEL MEDICO COMPETENTE

Art.38, comma 3, D.Lgs.81/08





Novità rispetto alla precedente normativa.

Per lo svolgimento delle sue funzioni di medico competente deve partecipare al programma di educazione continua in medicina, a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del decreto.

OBBLIGHI DEL MEDICO COMPETENTE

Sorveglianza sanitaria



Novità rispetto alla precedente normativa: poteva esserlo fuori dal proprio ambito territoriale di vigilanza.

Novità rispetto alla precedente normativa: era previsto il sopralluogo congiunto con RSPP e, in alcuni casi, due volte all'anno.

Il dipendente di una struttura pubblica, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di medico competente.

Visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi.

OBBLIGHI DEL MEDICO COMPETENTE

Art.25, comma 1 lettere d, e, D.Lgs. 81/08





Consegna la documentazione sanitaria:

- al DDL alla cessazione dell'incarico;
- al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro.

L'originale della cartella sanitaria va conservata da parte del datore di lavoro per almeno dieci (10) anni.

OBBLIGHI DEL MEDICO COMPETENTE

Apprendisti



Il decreto legge n.112/08, come evidenziato anche nella circolare n.27/08 del Ministero del Lavoro, ha abrogato l'art. 4 della legge n.25/1955, che prevedeva: "*l'assunzione dell'apprendista deve essere preceduta da visita sanitaria per accertare che le sue condizioni fisiche ne consentono la occupazione nel lavoro per il quale deve essere assunto*"

La sorveglianza sanitaria degli apprendisti, nei casi in cui l'assunzione riguardi una mansione con esposizione a rischi con obbligo di sorveglianza sanitaria (es. VDT, esposizione ad agenti fisici, chimici, ecc.), è pertanto da ricondurre ai soli contenuti dell'art. 41 del D. Lgs n.81/08.

Per assunzioni in mansioni che non comportano esposizione a rischi normati, e non soggette a sorveglianza sanitaria, non è richiesta alcuna visita.

OBBLIGHI DEL MEDICO COMPETENTE

Tipologie di visite mediche Art. 41 comma 2 D.Lgs 81/08



- Visita medica preventiva;
- Visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- Visita medica periodica;
- Visita medica su richiesta del lavoratore;
- Visita medica in occasione di cambio mansione;
- Visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro (nei casi previsti dal D.lgs 81/08);
- Visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenze per motivi di salute/infortuni, di durata superiore ai sessanta (60) giorni consecutivi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

OBBLIGHI DEL MEDICO COMPETENTE

Art.41 D.Lgs.81/08



Le visite mediche preventive N O N possono essere effettuate:

- per accertare stati di gravidanza;
- negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- Idoneità;
- Idoneità parziale,temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- Inidoneità temporanea;
- Inidoneità permanente.



SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Art.2 lett.l D.Lgs 81/08



Insieme delle persone, sistemi e mezzi interni o esterni all'azienda, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione da rischi professionali per i lavoratori.



SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Art.33 D.Lgs 81/08

Provvede a:

- individuare e valutare i fattori di rischio;
- definire le misure di prevenzione e protezione adatte ai rischi rilevati;
- elaborare procedure di sicurezza e validare istruzioni operative per le diverse lavorazioni;
- proporre programmi di informazione, formazione e addestramento dei lavoratori.

RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP)

Art.2 lett.f D.Lgs 81/08



Persona in possesso di requisiti professionali e capacità adeguate (art.32 del D.Lgs.81/08), designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.



Il **DL** può **auto-nominarsi** nel momento in cui abbia effettuato corsi di formazione specifici e l'azienda non superi un determinato numero di lavoratori:

Aziende artigiane e industriali	→	fino a 30 lavoratori
Aziende agricole e zootecniche	→	fino a 30 lavoratori
Aziende della pesca	→	fino a 20 lavoratori
Altre aziende	→	fino a 200 lavoratori

RSPP

Art.32, D.Lgs 81/08

Per il soggetto nominato, **diverso dal DDL** resta obbligatorio (in base a quanto previsto dall'art. 32 del D.Lgs. 81/08) il possesso di un **titolo di studio** non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore e **l'attestato** di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici **corsi di formazione** adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Rimane l'obbligo sia per RSSP sia per ASPP di frequentare **corsi di aggiornamento.**



RSPP

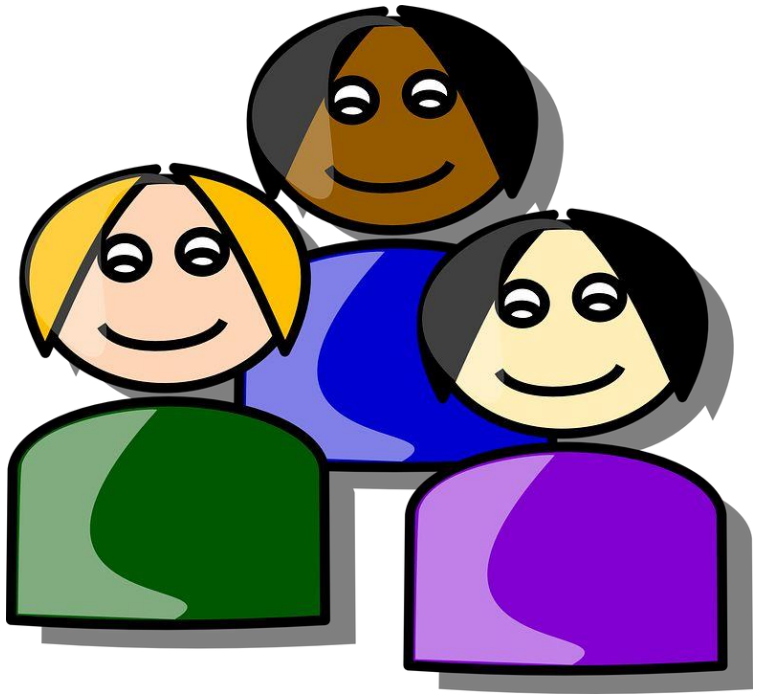
Non risponde direttamente per i reati imputabili al datore di lavoro, al dirigente o al preposto.

Può essere comunque coinvolto nelle indagini (e, nel caso, anche condannato) laddove si ipotizzi che l'infortunio in esame sia scaturito da una omissione o valutazione colposamente errata.



RLS

Art. 2 comma 1, lett.i, D.Lgs. 81/08



Persona o persone elette o designate, in tutte le aziende o unità produttive, per rappresentare i lavoratori relativamente agli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RLS

Art.47 D.Lgs.81/08



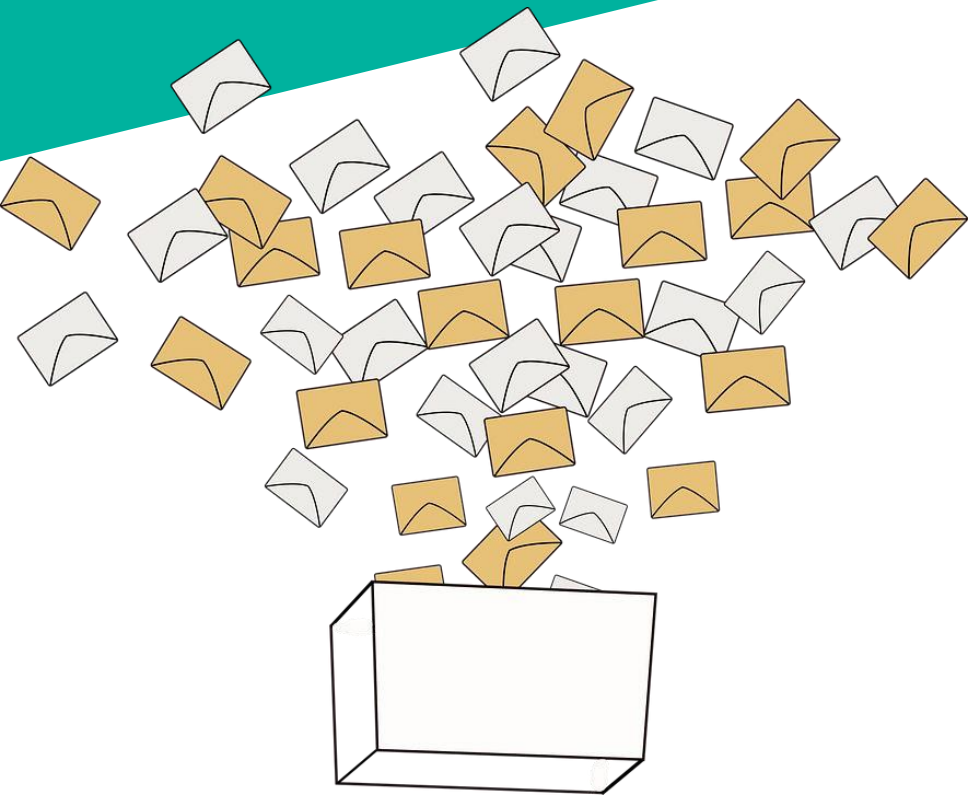
Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo.

Nelle aziende o unità produttive **che occupano fino a 15 lavoratori** il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo.

Novità rispetto alla precedente normativa: la soglia era calcolata sui dipendenti e non sui lavoratori.

CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RLS

Art.47 D.Lgs.81/08



Nelle aziende o unità produttive **con più di 15 lavoratori** il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

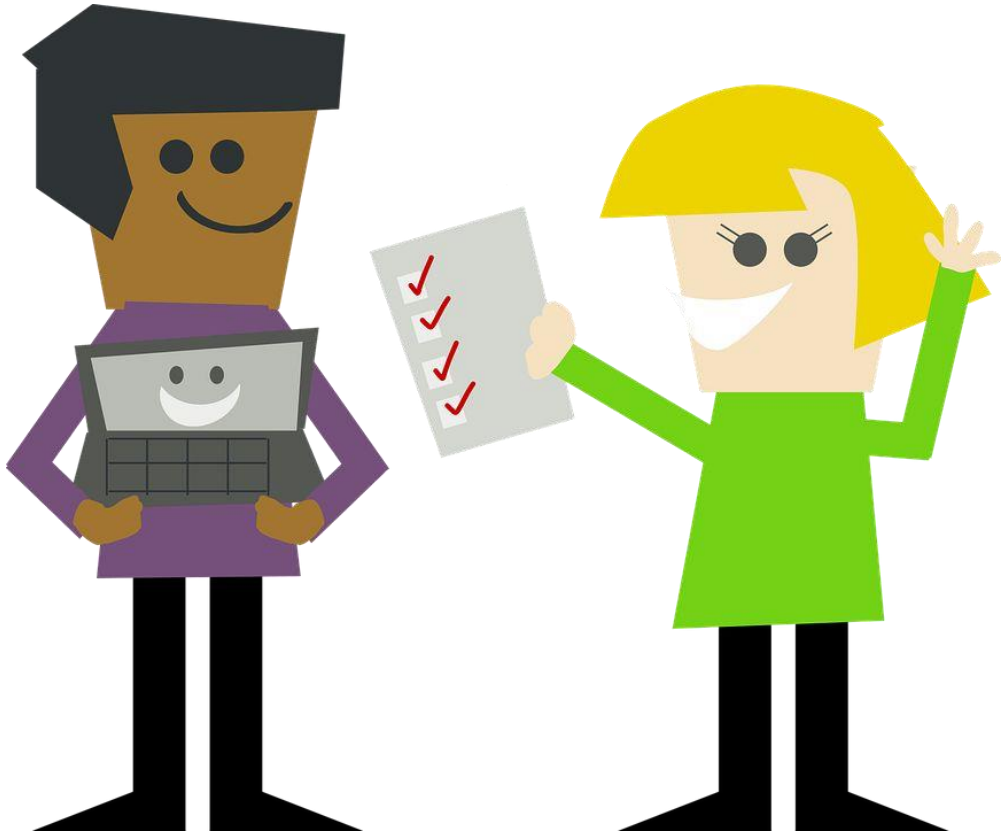
Novità rispetto alla precedente normativa: la soglia era calcolata sui dipendenti e non sui lavoratori.

CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RLS

Art.47 D.Lgs.81/08

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, **riceve copia del documento di valutazione dei rischi.**

Novità rispetto alla precedente normativa.



CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RLS

RLS di sito produttivo
Art.49 D.Lgs.81/08



Novità rispetto alla precedente normativa.

È individuato nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:

- i porti e sedi di autorità portuale sede di autorità;
- centri intermodali di trasporto;
- impianti siderurgici;
- cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno;
- contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

ATTRIBUZIONI DEL RLS

Art.50 D.Lgs.81/08

Concetto chiave dell'art.50 del D.Lgs 81/08 è definire le attribuzioni relative al ruolo del

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:

- quando deve essere consultato
- le sue responsabilità e doveri
- gli obblighi che il datore di lavoro ha nei suoi confronti (formazione, tempo a disposizione retribuito, consegna del documento di valutazione dei rischi).



ATTRIBUZIONI DEL RLS

Art.50 comma1 D.Lgs.81/08

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;

b) é consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;

c) é consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;

d) é consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;



ATTRIBUZIONI DEL RLS

Art.50 comma1 D.Lgs.81/08

e) 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;

f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;



h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali é, di norma, sentito;

ATTRIBUZIONI DEL RLS

Art.50 comma1 D.Lgs.81/08

l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;

m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

o) 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.



ATTRIBUZIONI DEL RLS

Art.50 comma 2 D.Lgs.81/08

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.



ATTRIBUZIONI DEL RLS

Art.50 comma 3-5 D.Lgs.81/08

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).

5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.



ATTRIBUZIONI DEL RLS

Art.50 comma 6-7 D.Lgs.81/08

6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza é tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza é incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.



La copertura assicurativa

L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro in Italia è gestita dall'INAIL ed è un obbligo di legge per tutti i lavoratori dipendenti e assimilati, con premi a carico del datore di lavoro; protegge da infortuni e malattie professionali, coprendo i costi sanitari e garantendo indennizzi (temporanei o permanenti) per il lavoratore. È una tutela fondamentale che copre anche gli infortuni "in itinere" (casa-lavoro) e le attività a rischio, anche quelle domestiche per chi svolge lavoro casalingo a tempo pieno.

Cos'è e chi deve farla

- **Obbligatoria per tutti**:
Dipendenti, lavoratori autonomi (con alcune specifiche), e anche chi svolge lavoro domestico (a determinate condizioni).
- **Gestita dall'INAIL**:
L'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro è l'ente pubblico che gestisce questa assicurazione.
- **Copre infortuni e malattie professionali**:
Include eventi traumatici sul lavoro e malattie legate all'attività lavorativa

Cosa copre

- **Infortuni sul lavoro**: Cadute, incidenti con macchinari, lesioni da movimenti ripetitivi, ecc.
- **Infortuni "in itinere"**: Incidenti durante il tragitto casa-lavoro.
- **Malattie professionali**: Patologie contratte a causa dell'esposizione a rischi lavorativi.
- **Infortuni domestici**: Per chi si occupa esclusivamente della casa, copre anche cadute e incidenti domestici, oltre a quelli nelle pertinenze (garage, scale condominiali).



Come funziona

- **Dovere del datore di lavoro**:
È il datore di lavoro che deve iscrivere il dipendente e versare i contributi (premi) all'INAIL.
- **Automaticità**:
Le prestazioni sono garantite automaticamente in caso di infortunio o malattia professionale.
- **Prestazioni INAIL**:
Indennizzi economici per inabilità temporanea o invalidità permanente, cure mediche, reinserimento lavorativo.

La copertura assicurativa

ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO e MALATTIE PROFESSIONALI

Il datore è tenuto a stipulare per il lavoratore una **polizza assicurativa**.

In caso d'infortunio o malattia professionale l'indennizzo sarà corrisposto dall'INAIL e il datore di lavoro sarà esonerato dal pagamento. Sarà l'INAIL poi a rifarsi su di lui.

Se il lavoratore prova di aver subito un danno superiore rispetto all'indennizzo ricevuto potrà ottenere il risarcimento del danno differenziale se deriva da fatti che costituiscono reati perseguibili d'ufficio.



La copertura assicurativa

L'**INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro)** gestisce l'**assicurazione obbligatoria** in Italia per proteggere i lavoratori da **infortuni sul lavoro** e **malattie professionali**, coprendo danni biologici e patrimoniali e garantendo indennità temporanee o permanenti, con costi a carico del datore di lavoro, fondamentale per dipendenti e categorie assimilate, ma con una specifica polizza anche per il lavoro domestico.

Cos'è e Chi Copre:

- **Ente Pubblico:** L'INAIL è un ente pubblico non economico che gestisce questa tutela obbligatoria, istituito nel 1933.
- **Obbligatorietà:** È obbligatoria per tutti i **lavoratori dipendenti** ed equiparati, inclusi gli infortuni in itinere (casa-lavoro).
- **Lavoratori Domestici:** Esiste una specifica assicurazione per chi svolge lavoro domestico a tempo pieno (18-67 anni) con un premio annuo simbolico.

Cosa Copre:

- **Infortuni sul Lavoro:** Lesioni, traumi, malattie riconducibili all'attività lavorativa.
- **Malattie Professionali:** Patologie contratte a causa dell'esposizione a rischi specifici.
- **Prestazioni:** Cure mediche, indennità per assenza temporanea, risarcimento per invalidità permanente (in capitale o rendita).



Come Funziona il Pagamento:

- **Premio a Carico del Datore:** Il datore di lavoro è tenuto a versare il premio assicurativo all'INAIL.

Limiti della Copertura INAIL:

- Non copre infortuni extra-lavorativi (tempo libero, sport).
- Non copre imprenditori e lavoratori autonomi (partita IVA), che devono provvedere autonomamente.

La copertura assicurativa

Durata prognosi infortunio	Obblighi a carico del datore di lavoro
Superiore a 3 giorni	**DENUNCIA ALL'INAIL** entro 2 giorni dalla ricezione del certificato medico in via telematica
Almeno 1 giorno escluso quello dell'infortunio	**COMUNICAZIONE ALL'INAIL** entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico in via telematica

Cosa deve fare il DDL:

1. **Ricevere la Notizia**: Il lavoratore deve avvisare immediatamente il datore di lavoro dell'infortunio.
2. **Verificare il Certificato Medico**: Ottenere dal lavoratore il numero di identificazione del certificato medico, la data di rilascio e la prognosi, trasmesso telematicamente dal medico curante.
3. **Fare la Denuncia/Comunicazione all'INAIL**:
    1. **Infortuni con prognosi superiore a 3 giorni**: Denuncia all'INAIL entro 2 giorni lavorativi dalla notizia.
    2. **Infortuni mortali o con pericolo di morte**: Comunicazione entro 24 ore.
    3. **Infortuni con prognosi fino a 3 giorni (inclusa)**: Comunicazione entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico (obbligatoria dal 2017).





CORSO DI FORMAZIONE PER DATORE DI LAVORO_Modulo 1

D.lgs. 81/08 e Accordo Stato-Regioni 24/05/2025

La delega di funzioni

LA DELEGA DI FUNZIONI

Art. 16, D.Lgs. 81/08



L'Art. 16 del D.lgs. 81/08 (Testo Unico sulla Sicurezza) disciplina la delega di funzioni, permettendo al datore di lavoro di trasferire obblighi e responsabilità in materia di sicurezza a un delegato (es. dirigente, preposto) se la delega è scritta, datata, specifica, attribuisce poteri di gestione/spesa e viene accettata, ma non esonera il datore dall'obbligo di vigilanza, con alcune funzioni (come la valutazione dei rischi) non delegabili.

LA DELEGA DI FUNZIONI
Art. 16, D.Lgs. 81/08



La delega di funzioni (per gli obblighi delegabili) è ammessa a patto:

a) che essa risulti da **atto scritto** recante data certa;

b) che il delegato possegga tutti i **requisiti** di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica 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.

LA DELEGA DI FUNZIONI

Art. 16, D.Lgs. 81/08





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.

La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dai Modelli di Gestione.

Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro, delegare specifiche funzioni in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

LA DELEGA DI FUNZIONI

Art. 16, D.Lgs. 81/08



Datore di lavoro



Culpa in eligendo

Culpa in vigilando



CORSO DI FORMAZIONE PER DATORE DI LAVORO_Modulo 1

D.lgs. 81/08 e Accordo Stato-Regioni 24/05/2025

Profili di responsabilità civile e penale del DL e giurisprudenza

Profili di responsabilità del DL



Il datore di lavoro ha profili di **responsabilità civile e penale** legati alla sicurezza e salute dei lavoratori: penalmente rischia per **lesioni colpose/omicidio colposo** (artt. 589, 590 c.p.) se non adotta misure di prevenzione adeguate (D.lgs. 81/08), civilmente risarcisce i danni (biologico, morale) al lavoratore (art. 2087 c.c.), con l'unica eccezione del **rischio elettivo**, cioè condotte del lavoratore abnormi e imprevedibili, ma la negligenza del lavoratore non esonera il datore se non ha garantito la sicurezza necessaria.

Profili di responsabilità del DL



Responsabilità

Responsabilità Civile
Mira a *ripristinare* la situazione patrimoniale del lavoratore danneggiato, risarcendo il danno.

Responsabilità Penale
Mira a *punire* il datore (o altri soggetti responsabili) per la violazione di norme poste a tutela della collettività, attraverso sanzioni detentive/pecuniarie.

Profili di responsabilità del DL

Il D.lgs. 81/08, pur rappresentando il pilastro fondamentale della sicurezza sul lavoro, non esaurisce il quadro normativo di riferimento. Il Codice Penale e il Codice Civile intervengono infatti con disposizioni specifiche che ampliano notevolmente lo spettro delle responsabilità, configurando un sistema di tutele che la giurisprudenza ha progressivamente consolidato attraverso orientamenti sempre più rigorosi.

La normativa vigente delinea un doppio binario di responsabilità – penale e civile – che si interseca e si sovrappone, creando un reticolo di doveri e sanzioni di cui ogni datore di lavoro deve essere pienamente consapevole.

Non si tratta di una semplice questione burocratica o amministrativa: parliamo di responsabilità personali dirette che possono tradursi in conseguenze penali gravi e risarcimenti economici significativi.

RESPONSABILITÀ CIVILE

L'**articolo 2087 del Codice Civile** impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie a garantire la **salvaguardia dell'integrità fisica** e della dignità morale dei propri dipendenti.
Si tratta di una norma a carattere "aperto", che non elenca in modo tassativo le cautele da adottare, ma le commisura alla natura delle attività svolte, al grado di esperienza acquisito e allo sviluppo delle tecniche disponibili. Se il datore di lavoro non interviene per evitare un evento dannoso, trova applicazione l'art. 40 del Codice Penale, che apre la strada anche all'azione di regresso dell'INAIL nei suoi confronti.

L'**articolo 2049 del Codice Civile** estende ulteriormente la responsabilità del datore di lavoro: egli può essere chiamato a rispondere anche per omissioni commesse da collaboratori o preposti incaricati di svolgere attività rientranti nelle sue funzioni. In altre parole, eventuali danni derivanti dalla mancata osservanza delle misure di sicurezza ricadono comunque sul datore di lavoro, anche quando siano stati materialmente causati dai suoi rappresentanti o sorveglianti.

RESPONSABILITÀ CIVILE

- **Fondamento:** Violazione del dovere di sicurezza, risarcimento danni ex artt. 2043 e 2087 c.c..

- **Risarcimento:** Copre danno biologico, morale, danno esistenziale, oltre all'indennizzo INAIL.

- **Eccezione (Rischio Elettivo):** Comportamento del lavoratore abnorme, imprevedibile, non legato alle mansioni (es. esibizionismo), che può escludere la responsabilità del datore.

- **Non Esclusione:** La negligenza del lavoratore non esonera il datore se le misure di sicurezza, se adottate, avrebbero neutralizzato il rischio.

RESPONSABILITÀ PENALE

Articolo 437 c.p.: rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro: chiunque ometta l'installazione, rimuova o danneggi impianti, dispositivi o segnali finalizzati alla prevenzione di infortuni o disastri sul lavoro, è punibile con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se dall'omissione deriva un infortunio o un disastro, la pena è più severa, arrivando a un intervallo che va da tre a dieci anni di reclusione.
Trattandosi di un delitto, e non di una contravvenzione, è necessario accertare la sussistenza del dolo o della colpa di chi ha commesso il fatto, che può essere il datore di lavoro ma anche un altro soggetto, non necessariamente interno all'organizzazione.

Articolo 451 c.p: omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro: questa disposizione disciplina invece i casi di colpa. Prevede la reclusione fino a un anno oppure una sanzione pecuniaria (da 103 a 516 euro) per chi omette, rimuove o rende inutilizzabili gli strumenti destinati alla prevenzione di incendi, disastri o infortuni nei luoghi di lavoro.
Anche in questa ipotesi, la responsabilità penale scatta se viene dimostrata la colpa del datore di lavoro o di chiunque abbia compiuto l'illecito.

RESPONSABILITÀ PENALE

Inoltre, in caso di **infortunio grave o mortale**, il datore di lavoro può essere chiamato a rispondere di reati come:

- **omicidio colposo** (art. 589 c.p.): se l'infortunio è stato causato da negligenza, imprudenza o imperizia del datore di lavoro o dalla mancata attuazione delle misure di prevenzione;
- **lesioni personali colpose** (art. 590 c.p.): se l'infortunio ha causato lesioni al lavoratore.

RESPONSABILITÀ PENALE

- **Fondamento:** Violazione degli obblighi di sicurezza (D.lgs. 81/08, Cost. art. 32).

- **Reati:** Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) o omicidio colposo (art. 589 c.p.) in caso di infortunio.

- **Dovere:** Garantire l'adeguata organizzazione della sicurezza, informazione e formazione, anche contro i comportamenti imprudenti dei lavoratori (sistemi di vigilanza).

La Giurisprudenza

La Cassazione (**sentenza 26021/2025**) ha chiarito che nei giudizi per infortuni sul lavoro il lavoratore deve provare solo il danno e il nesso con l'attività lavorativa, non l'inadempimento datoriale.

Spetta invece al datore di lavoro dimostrare di aver adottato tutte le misure di sicurezza previste dall'art. 2087 c.c. e dal D.Lgs. 81/2008. La decisione ribadisce un modello probatorio asimmetrico: il prestatore allega il danno, il datore fornisce la prova liberatoria.

Nel caso concreto, i giudici di merito avevano errato nel richiedere al lavoratore la prova dettagliata della dinamica, violando tali principi.

La Suprema Corte ha quindi accolto il ricorso, rafforzando la tutela del lavoratore.

La Giurisprudenza

La sentenza della **Corte di Cassazione Penale, Sezione Quarta, n. 38145 del 24 novembre 2025** afferma con rigore il nesso causale tra le omissioni cautelari del Datore di Lavoro e l'infortunio occorso ad un lavoratore durante le operazioni di pulizia di un'attrezzatura di lavoro.
Il caso in esame ha confermato la responsabilità penale del Datore di Lavoro, identificato quale soggetto titolare della posizione di garanzia primaria in azienda, per i reati di lesioni colpose gravi o gravissime (ex art. 590 c.p., in relazione all'art. 583 c.p.) aggravati dalla violazione delle norme anti-infortunistiche (ai sensi del D.Lgs. 81/08).

L'incidente si è verificato durante l'esecuzione di un'attività non direttamente produttiva, ma complementare ed essenziale al ciclo di lavoro: la pulizia abituale della taglierina di laminati, operazione che può essere svolta solo manualmente: l'operatore ha infilato il braccio tra i rulli della macchina, rimanendo incastrato con l'avambraccio.
La macchina doveva essere pulita manualmente, usando uno straccio e il solvente, operazione che richiedeva lo sgancio e l'allontanamento dei braccetti separatori per accedere ai rulli zigrinati. Questo allontanamento, però, poteva essere effettuato solo dal pulpito esterno e quindi con un secondo operatore presente. Nella pratica quotidiana, i lavoratori avevano adottato una procedura informale e non autorizzata: un collega rimaneva al pulpito e faceva ruotare lentamente i rulli, mentre l'operaio infortunato entrava all'interno della macchina e puliva i rulli in movimento con lo straccio. Tale prassi non era stata definita dall'azienda, né supportata da formazione o istruzioni.

Il soggetto ritenuto responsabile è il datore di lavoro che riveste la posizione di garanzia primaria (garante della sicurezza) ed è investito di obblighi non delegabili. La Cassazione ha confermato la condanna basandosi sul principio che egli ha l'obbligo di adottare ogni cautela astrattamente configurabile per evitare l'evento lesivo.

La Giurisprudenza

La responsabilità è stata affermata per colpa specifica, derivante dalla violazione degli articoli del D.Lgs. 81/08 relativi all'uso delle attrezzature di lavoro (Titolo III):

- **omessa valutazione del rischio**: il D.L. ha omesso di includere nel DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) la specifica fase della pulizia come rischio residuale/operativo critico. Il rischio legato all'interazione uomo-macchina durante operazioni di manutenzione e pulizia in assenza di blocco energetico è noto e prevedibile;
- **violazione dell'obbligo formativo** (Art. 73): il lavoratore non aveva ricevuto la formazione obbligatoria generale (4 ore), nè la formazione specifica per il rischio alto prevista per il settore metalmeccanico (12 ore), circostanza che gli ha impedito di gestire l'attrezzatura in sicurezza;
- **violazione dell'obbligo procedurale** (Art. 71 e Art. 70): il datore di lavoro è venuto meno all'obbligo di mettere a disposizione attrezzature conformi (Art. 70) e, soprattutto, di adottare misure tecniche e organizzative specifiche. L'assenza di una procedura che imponesse il blocco totale (fuori tensione/energia zero) della macchina prima della pulizia è stata ritenuta la causa scatenante dell'evento;
- **mancata sorveglianza sanitaria sul lavoratore**: il datore di lavoro non aveva fatto sottoporre il dipendente alla visita medica preventiva (prima di iniziare l'attività) e alla visita periodica, prevista nel programma di sorveglianza sanitaria stabilito dal medico competente.

La Giurisprudenza



Un operaio muore schiacciato da ecoballe che improvvisamente si rovesciano in un'area di stoccaggio. **Non è possibile stabilire con precisione tecnica quale sia stata la causa esatta del crollo**: cedimento strutturale, sovraccarico, instabilità del materiale? Eppure, la Corte di Cassazione conferma la condanna del datore di lavoro per omicidio colposo.
Con la **Sentenza n. 38782 del 2025, la Suprema Corte** introduce un principio destinato a cambiare l'approccio alla valutazione della responsabilità datoriale: ***non è necessario identificare con precisione la causa tecnica specifica dell'evento infortunistico. Ciò che conta davvero è la prevedibilità del rischio e l' omissione delle misure di protezione.*** Una svolta interpretativa che rafforza ulteriormente gli obblighi prevenzionistici del datore di lavoro e che ogni professionista del settore edile, della sicurezza e della progettazione deve conoscere a fondo.

Il caso riguarda un tragico incidente avvenuto in un'azienda che si occupava di gestione rifiuti. Un lavoratore è deceduto a seguito del rovesciamento di ecoballe (grandi blocchi di materiale pressato) che lo hanno travolto mentre si trovava nell'area di stoccaggio. Le indagini hanno accertato che:

- l'area di stoccaggio non era delimitata né segnalata adeguatamente;
- non erano state adottate misure di protezione contro il rischio di investimento da materiali instabili;
- il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) non contemplava specificamente il rischio di caduta o rovesciamento delle ecoballe;
- non era stata fornita formazione specifica ai lavoratori sui rischi connessi alla movimentazione e allo stoccaggio di tali materiali.

Il datore di lavoro è stato condannato in primo e secondo grado per omicidio colposo (art. 589 cp) aggravato dalla violazione delle norme antinfortunistiche (D.lgs. 81/2008, artt. 15, 17, 18, 28, 36, 37). Il ricorso in Cassazione ha sollevato, tra le altre domande, l'impossibilità di individuare con certezza la causa tecnica specifica del crollo delle ecoballe.

La Giurisprudenza

La Corte di Cassazione, con la sentenza in esame, ha respinto il ricorso e ha enunciato un principio di diritto di portata generale :
Non è necessario individuare con precisione la causa tecnica specifica del crollo o della caduta di materiali, quando sia accertata la prevedibilità del rischio e l'omissione delle misure di protezione da parte del datore di lavoro.

Questo principio rappresenta una **novità rilevante** rispetto alla giurisprudenza consolidata. Tradizionalmente, infatti, le sentenze della Cassazione in materia di infortuni sul lavoro (si vedano ad esempio Cass. 38145/2025, Cass. 31136/2025, Cass. 8301/2025) richiedevano una ricostruzione dettagliata della dinamica dell'incidente e l'identificazione della causa tecnica specifica (ad esempio: cedimento strutturale, sovraccarico, errore umano).

Con la sentenza 38782/2025, invece, la Corte sposta il *focus* dall'analisi tecnica puntuale dell'evento alla valutazione della prevedibilità del rischio e dell'adeguatezza delle misure prevenzionistiche adottate. In altre parole: ***se il rischio era prevedibile e il datore di lavoro non ha adottato le misure necessarie a prevenirlo, la responsabilità sussiste indipendentemente dalla possibilità di ricostruire con esattezza la causa tecnica dell'infortunio .***

La Giurisprudenza

La Corte di Cassazione, con la **sentenza n. 39563 del 10 dicembre 2025**, torna a pronunciarsi su uno dei temi più delicati della sicurezza sul lavoro: i limiti dell'obbligo di vigilanza del datore di lavoro in presenza di una valida delega di funzioni.
La decisione, che annulla con rinvio la sentenza della Corte d'Appello di Torino, offre importanti chiarimenti sul perimetro delle responsabilità datoriali quando l'organizzazione aziendale prevede una distribuzione verticale dei compiti prevenzionistici, in conformità all'art . 16 del D.Lgs. 81/2008.

Un operaio, mentre utilizzava un trapano a colonna per forare una guarnizione in gomma, ha riportato lesioni personali gravi consistenti ad un braccio. La dinamica dell'incidente è stata ricostruita in modo chiaro: uno dei guanti indossati dal lavoratore si è impigliato nella punta in rotazione del trapano, provocando una violenta torsione dell'arto.

Il macchinario in questione presentava gravi carenze di sicurezza: era privo di protezioni idonee a impedire l'accesso alle parti mobili, mancava di un dispositivo di arresto di emergenza, non aveva marcatura CE certa, né documentazione di sicurezza o manuale d'uso e manutenzione. L'attrezzatura, ereditata dalla precedente gestione aziendale, era stata formalmente dismessa con relativo verbale di riunione, ma era rimasta fisicamente presente in officina.

Il datore di lavoro aveva deliberato la dismissione del macchinario pericoloso, delegando le funzioni in materia di sicurezza al direttore tecnico e al preposto. Inoltre, aveva predisposto una procedura informativa mediante appositi moduli che avrebbero dovuto consentire la segnalazione di situazioni pericolose e garantire la conoscenza, da parte del datore di lavoro, del perdurante utilizzo delle attrezzature dismesse.

La Giurisprudenza

La Cassazione richiama innanzitutto il principio consolidato secondo cui ***la delega di funzioni***, disciplinata dall' art. 16 del D.lgs. n. 81/2008, ***non esclude l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro sul corretto espletamento delle funzioni trasferite. Tuttavia, la giurisprudenza consolidata ha chiarito che l'obbligo di vigilanza che permane in capo al datore di lavoro anche in presenza di delega valida non è un obbligo di controllo operativo diretto, ma un obbligo di "alta vigilanza" o "vigilanza procedurale".***

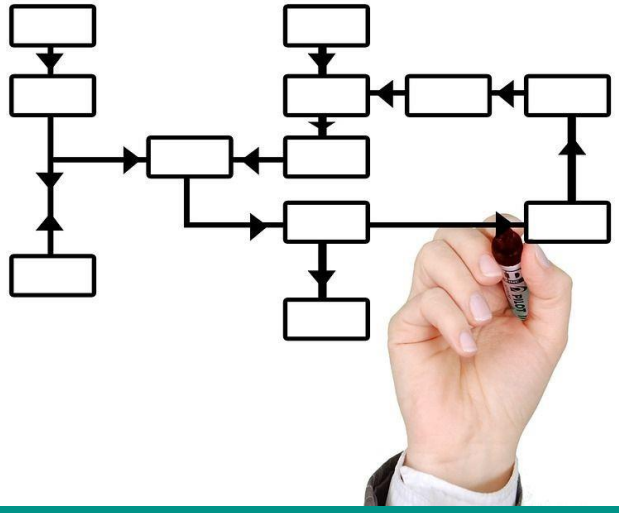
Questo **significa** che il datore di lavoro deve:
•verificare che il delegato disponga di risorse adeguate;
•controllare che siano implementate procedure e sistemi organizzativi efficaci;
•monitorare la gestione complessiva dei rischi da parte del delegato;
•intervenire in caso di evidenti carenze o anomalie nel sistema di gestione della sicurezza.

Non significa invece che il datore di lavoro debba:
•controllare ogni singola attività operativa;
•verificare "momento per momento" l'operato del delegato;
•sostituirsi al delegato nelle decisioni tecniche quotidiane.

MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE



Sono l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, **idoneo a prevenire** i reati degli articoli 589 "**omicidio colposo**" e 590 terzo comma "**lesioni colpose**" del **Codice Penale**, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.
Se efficacemente adottato ha efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.





CORSO DI FORMAZIONE PER DATORE DI LAVORO_Modulo 1

D.lgs. 81/08 e Accordo Stato-Regioni 24/05/2025

Impianto sanzionatorio

L’impianto sanzionatorio

L'impianto sanzionatorio per il datore di lavoro nel D.Lgs. 81/08 è un sistema di sanzioni penali (arresto e/o ammenda) e amministrative (pecuniarie), commisurate alla gravità della violazione, che coprono gli obblighi chiave come la mancata redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) (arresto/ammenda), la nomina del RSPP (arresto/ammenda), la formazione dei lavoratori (ammenda) e la mancata fornitura dei DPI, con possibilità di sospensione dell'attività imprenditoriale nei casi più gravi.

Sanzioni per obblighi fondamentali

- **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) (Art. 28-29):**
  - Mancata elaborazione: Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro.
  - Elaborazione incompleta: Ammenda da 1.096 a 4.384 euro.
- **Nomina RSPP (Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione):**
  - Mancata nomina: Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro.
- **Formazione, Informazione e Addestramento lavoratori:**
  - Violazione degli obblighi: Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro per ogni lavoratore.

L’impianto sanzionatorio

Caratteristiche del sistema sanzionatorio

Penale/Amministrativa: Le sanzioni possono essere penali (arresto/ammenda) o amministrative (solo pecuniarie).

Obbligatorietà: L'azione penale è obbligatoria per alcune violazioni.

Prescrizione (D.Lgs. 758/94): In molti casi, il datore di lavoro può evitare la condanna penale pagando una sanzione ridotta (es. 2.500 euro) dopo aver ottemperato alle prescrizioni.



L’impianto sanzionatorio

Nel 2023, il Ministero del Lavoro ha introdotto una nuova **rivalutazione delle ammende** in materia di sicurezza sul lavoro, stabilita dal decreto del 20 settembre 2023 ed entrata in vigore il 1° luglio dello stesso anno.

Questo provvedimento ha determinato un **aumento del 15,9% delle ammende e delle sanzioni amministrative pecuniarie** per le violazioni relative a igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. L’adeguamento è previsto dall’**articolo 306, comma 4-bis del D.lgs. 81/2008**, che impone una **revisione quinquennale** delle **sanzioni in materia di sicurezza sul lavoro**.

L’incremento si basa sull’indice ISTAT dei prezzi al consumo e segue le precedenti rivalutazioni effettuate nel corso degli anni +9,6% del 2013 e +1,9% del 2018.

Come si accertano le violazioni del testo unico?

Le procedure di accertamento e contestazione delle violazioni del testo unico sulla sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/2008) seguono un percorso strutturato che coinvolge diverse autorità e soggetti.

Le ispezioni, condotte dall’Ispettorato del Lavoro e dalle ASL, possono essere programmate o a sorpresa, e mirano a verificare la conformità alle normative di sicurezza. Durante queste ispezioni, gli ispettori esaminano i documenti obbligatori come il documento di valutazione dei rischi (DVR), i registri della formazione e i certificati di sorveglianza sanitaria, e svolgono sopralluoghi per accertarsi che le misure di sicurezza siano rispettate e i dispositivi di protezione individuale utilizzati correttamente.

Se vengono riscontrate violazioni, viene redatto un verbale di accertamento che viene notificato al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) o ai lavoratori coinvolti, specificando le sanzioni previste e le modalità per sanare le irregolarità.

Il datore di lavoro o il lavoratore sanzionato ha il diritto di presentare osservazioni o contestazioni entro i termini indicati nella notifica, per chiarire malintesi o fornire documentazione che possa ridurre o annullare la sanzione. In caso di infrazioni gravi che mettono in pericolo la salute o la vita dei lavoratori, le autorità possono ordinare la sospensione delle attività fino a quando le condizioni non saranno riportate a norma.

Per le violazioni che costituiscono reato, viene avviato un procedimento penale, con il Pubblico Ministero che iscrive la notizia di reato nel Registro delle notizie di reato e avvia le indagini preliminari, che possono portare all’archiviazione del caso o all’esercizio dell’azione penale.

L’impianto sanzionatorio

Gli articoli del **Titolo I del D.Lgs. 81/08** si concentrano sulla responsabilità e le sanzioni relative alla sicurezza sul lavoro, specificando gli obblighi di diverse figure professionali coinvolte nel garantire un ambiente lavorativo sicuro.
In particolare:

- **articolo 55** stabilisce le sanzioni per il **datore di lavoro** e il **dirigente**, punendo con l’arresto o con ammende chi non adempie agli obblighi di sicurezza, come la mancata valutazione dei rischi o la non nomina del responsabile del servizio di prevenzione;
- **articolo 56** riguarda il **preposto**, che ha il dovere di vigilare sulle misure di sicurezza. In caso di negligenza o di mancata supervisione, può incorrere in sanzioni;
- **articolo 57** prevede sanzioni per i **progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori**. Questi professionisti sono responsabili del rispetto delle normative sulla sicurezza, e la violazione delle disposizioni di progettazione, fabbricazione o installazione sicura può comportare pene detentive o ammende, con punizioni che variano a seconda della gravità della violazione;
- **articolo 58** stabilisce le sanzioni per il **medico competente**, che ha il compito di monitorare la salute dei lavoratori. La violazione delle sue responsabilità, come la mancata sorveglianza sanitaria o la valutazione dei rischi, può comportare sanzioni pecuniarie o l’arresto;
- **articolo 59** riguarda le sanzioni per i **lavoratori** che non rispettano le normative di sicurezza sul posto di lavoro. Le violazioni, come l’uso improprio dei dispositivi di protezione, possono comportare ammende o arresto;
- **articolo 60** prevede sanzioni per alcune **categorie specifiche di lavoratori**, come i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti che non rispettano le disposizioni di sicurezza. In questi casi, le sanzioni sono principalmente amministrative e variano in base alla violazione.

L’impianto sanzionatorio

1. È punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.556,60 a 9.112,57 euro il datore di lavoro:
a) per la violazione dell'articolo 29, comma 1;
b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), o per la violazione dell'articolo 34, comma 2;
2. Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa:
a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);
b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni, mutageni, da sostanze tossiche per la riproduzione (4), e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;
c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.
3. È punito con l'ammenda da 2.847,69 a 5.695,36 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di cui all'articolo 29, commi 2 e 3.
4. È punito con l'ammenda da 1.423,83 a 2.847,69 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo 28, comma 2, lettere a), primo periodo, ed f).

L’impianto sanzionatorio

5. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:
a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.067,88 a 5.695,36 euro per la violazione degli articoli 3, comma 12-bis, 18, comma 1, lettera o), 26, comma 1, lettera b), 43, commi 1, lettere a), b), c) ed e), e 4, 45, comma 1;
b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.423,83 a 6.834,44 euro per la violazione dell'articolo 26, comma 1, lettera a);
c) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere c), e), f) e q), 36, commi 1 e 2, 37, commi 1, 7, 7-ter (2), 9 e 10, 43, comma 1, lettere d) ed e-bis), 46, comma 2;
d) con l’arresto da due a quattro mesi o con l’ammenda da 1.738,58 a 6.954,00 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere a) , b -bis), d) e z) , prima parte, e 26, commi 2, 3, primo periodo, e 8 -bis; (3) (S4)
e) con l'ammenda da 2.847,69 a 5.695,36 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere g), n), p), seconda parte, s) e v), 35, comma 4;
f) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.847,69 a 9.397,34 euro per la violazione degli articoli 29, comma 4, 35, comma 2, 41, comma 3;
g) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.423,83 a 6.407,28 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere r), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, bb), e comma 2;
h) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 711,92 a 2.562,91 euro per la violazione dell'articolo 18, comma 1, lettere g-bis) e r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno, e dell'articolo 25, comma 1, lettera e), secondo periodo, e dell'articolo 35, comma 5;
i) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 142,38 a 711,92 euro per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell'articolo 26, comma 8;
l) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 71,18 a 427,16 euro in caso di violazione dell'articolo 18, comma 1, lettera aa).
6. L'applicazione della sanzione di cui al comma 5, lettera g), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.
6-bis. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 18, comma 1, lettera g), e dall'articolo 37, commi 1, 7, 9 e 10, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati. (1)



CORSO DI FORMAZIONE PER DATORE DI LAVORO_Modulo 1

D.lgs. 81/08 e Accordo Stato-Regioni 24/05/20256

Responsabilità amministrativa dell'ente

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231



Il **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** ha introdotto nell'ordinamento la responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Responsabilità assimilabile a quella penale, per le persone giuridiche, per colpire i comportamenti della criminalità economica che opera al riparo di strutture societarie, le quali potrebbero beneficiare dei reati commessi da coloro che ricoprono posizioni apicali al loro interno o da loro sottoposti.

Le persone giuridiche possono agire solo tramite le persone fisiche che ne hanno la rappresentanza. Le persone giuridiche non assumono responsabilità penali, che nel nostro ordinamento sono solo personali (art. 27 Cost.).

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

D. LGS. 231/01 e s.m.i. Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. (Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001)

OBIETTIVO

Contrastare la criminalità dell'impresa e allineare la normativa italiana a quella internazionale (recepimento convenzione OCSE 1997): in assenza di un responsabilità penale delle persone giuridiche per fatti-reato le imprese utilizzavano una «testa di legno» per commettere reati a loro vantaggio

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Ambito soggettivo di applicazione (Art. 1)

l D.lgs. n. 231/01 si applica sia ad Enti dotati di personalità giuridica che ad Enti che ne siano privi; e dunque si applica ad esempio a: società di capitali, società di persone, associazioni riconosciute e non, raggruppamenti temporanei di imprese, fondazioni, associazioni, altri enti privati ed enti pubblici economici.

- Il Decreto non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, nonché ad enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Art. 8: La responsabilità dell'ente sussiste anche quando:

A. L'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
B. Il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

In tal caso il processo avrà luogo esclusivamente a carico della persona giuridica, non essendo possibile accertare la responsabilità penale dell'autore del reato.

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.
TABELLA ENTI SOGGETTI E NON

ENTI CHE RIENTRANO NEL CAMPO DI APPLICAZIONE D. Lgs. 231/01 e s.m.i.		ENTI ESCLUSI DAL CAMPO DI APPLICAZIONE D. Lgs. 231/01 e s.m.i.		
Enti forniti di personalità giuridica	**Enti privi di personalità giuridica**	**Enti pubblici non economici**	**Enti con funzioni di rilievo costituzionale**	**Altro**
società di capitali (s.p.a, s.a.p.a., s.r.l.)	società di persone (s.s., s.a.s., s.n.c.)	Stato	partiti politici	impresa familiare
società cooperative	GEIE (gruppi europei interesse economico)	pubbliche amministrazioni	sindacati	
associazioni riconosciute	associazioni non riconosciute (es. associazioni sportive e culturali)	enti pubblici territoriali (es. regioni, province)	Camere del Parlamento	
fondazioni (es. gestione teatrali)	consorzi (che siano in forma di società di capitali)	enti pubblici non economici (es. ACI, croce rossa)	Corte Costituzionale	associazioni in partecipazione
enti pubblici economici	società di fatto		Consiglio Superiore della Magistratura	
enti privati che esercitano un servizio pubblico				

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231



Principi generali

- ***Principio di legalità (art. 2):*** l'ente non è mai responsabile per fatti-reato se quel fatto non è previsto nell'elenco dei "reati presupposto" da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto

- ***Successione delle leggi nel tempo (art. 3):*** l'ente non è responsabile per un fatto che secondo una legge posteriore non costituisce reato. In caso di modifiche alla legge nel tempo, si applica quella più favorevole.

- ***Reati commessi all'estero (art. 4):*** gli enti aventi la sede principale nello stato italiano rispondono anche in relazione a reati commessi all'estero sempre che nei loro confronti non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il fatto.

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Criteri di attribuzione di responsabilità

Art. 5 d.lgs. 231: L'ente risponde dei reati se commessi da figure apicali/di vertice e da persone sottoposte alla vigilanza delle figure apicali (dipendenti, fornitori ecc.).

- Sono soggetti apicali coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente
- Sono soggetti sottoposti a vigilanza: i dipendenti, ma possono essere anche i collaboratori, i professionisti, i fornitori.
- Se sussiste un interesse o un vantaggio dell'ente stesso derivante dalla commissione di un reato ○ interesse: è la volontà dell'autore materiale del reato di voler produrre un beneficio (illecito) in capo all'Ente;
- Vantaggio: si riferisce all'effettivo beneficio ottenuto dall'ente, a prescindere dall'intenzione del soggetto agente
- Se il reato commesso rientra in una lista di c.d. "reati presupposto" (sezione III - artt. 24 ss. D.lgs. 231)

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Criteri di imputazione della responsabilità all'ente
Soggetti Apicali

Nel caso di commissione di reati rientranti nell'elenco dei reati presupposto da parte di soggetti apicali l'ente è responsabile, a meno che non possa provare:

- che prima della commissione del fatto-reato l'organo dirigente ha adottato ed attuato con efficacia un modello di organizzazione e di gestione (MOG) idoneo a prevenire le fattispecie di reato che si sono verificate;

- di avere vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del MOG, di curare il suo aggiornamento, affidando la vigilanza e l'aggiornamento a un Organo di Vigilanza (OdV) dotato di adeguati e autonomi poteri di iniziativa e di controllo

- che il soggetto che ha compiuto il reato ha eluso fraudolentemente il MOG

- che vi è stata adeguata vigilanza da parte dell'OdV

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Criteri di imputazione della responsabilità all'ente
Soggetti sottoposti a direzione - vigilanza

Nel caso di commissione di reati rientranti nell'elenco dei reati presupposto da parte di soggetti sottoposti a direzione/vigilanza dei soggetti apicali, l'ente è responsabile se il reato è stato reso possibile a causa di inosservanza da parte degli organi dirigenti degli obblighi di direzione e vigilanza.

Se l'ente, prima della commissione del fatto-reato, ha adottato ed attuato con efficacia un modello di organizzazione e di gestione (MOG) idoneo a prevenire le fattispecie di reato che si sono verificate, e se l'OdV ha svolto il suo ruolo di controllo, si presume esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, e quindi si presume esclusa la responsabilità dell'Ente.

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Sanzioni previste

Il Modello correttamente predisposto ed efficacemente attuato evita sanzioni gravi per l'Impresa.

Le sanzioni sono previste agli artt. 9 e ss. esse sono:

- sanzione pecuniaria (la cui quantificazione avviene in quote, per importi che possono arrivare ad 1 milione e mezzo di euro)
- sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza. L'adozione del Modello 231 ed il suo continuo aggiornamento ed efficace applicazione evita anche possibili azioni di responsabilità nei confronti degli amministratori che non lo hanno adottato, esponendo così l'ente al rischio di gravi conseguenze patrimoniali

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Sanzioni previste

Sanzione pecuniaria (artt. 10-12): nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.
Da 100 a 1000 quote; valore della quota: da € 258 a € 1549.

Sanzioni interdittive (artt. 13-17): interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi, divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Pubblicazione della sentenza (art. 18)

Confisca (art. 19): è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

Art. 45 - le misure cautelari (anticipatorie)

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

I reati presupposto

Art. 24 d.lgs. 231/2001 - Delitti ai danni dello Stato
Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.

Art. 24 bis d.lgs. 231/2001 - Delitti informatici e trattamento illecito di dati

Art. 24 ter d.lgs. 231/2001 - Delitti di criminalità organizzata

Art. 25 d.lgs. 231/2001 - Delitti contro la P.A. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio.

Art. 25 bis d.lgs. 231/2001 Reati di falso Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

I reati presupposto

Art. 25 bis1 d.lgs. 231/2001 - Delitti contro l'industria e il commercio

Art. 25 ter d.lgs. 231/2001 - Reati societari

Art. 25 quater d.lgs. 231/2001 - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell´ordine democratico

Art. 25 quater -1 d.lgs. 231/2001 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Art. 25 quinquies d.lgs. 231/2001 - Delitti contro la personalità individuale

Art. 25 sexies d.lgs. 231/2001 - Abusi di mercato

Art. 25 septies d.lgs. 231/2001 - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

I reati presupposto

Art. 25 octies d.lgs. 231/2001 - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Art. 25 novies d.lgs. 231/2001 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

Art. 25 decies d.lgs. 231/2001 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Art. 25 undecies d.lgs. 231/2001 - Reati Ambientali

Art. 25 duodecies d.lgs. 231/2001 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare Art. 25 terdecies d.lgs. 231/2001 - Razzismo e xenofobia

Art. 25 quaterdecies d.lgs. 231/2001 - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

Art. 25 quinquiesdecies d.lgs. 231/2001 - Reati tributari

Art. 25 sexiesdecies d.lgs. 231/2001 - Contrabbando

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Costruzione del modello

Ogni Ente e/o società che vuole fruire dell'esimente, e garantirsi una corretta gestione aziendale, deve essere dotato di un proprio ed esclusivo MOG ex D. Lgs. 231/2001.

Il modello dev'essere predisposto "su misura" della realtà organizzativa alla quale fa riferimento al fine di poter far fronte alle esigenze emergenti dalla reale struttura ed organizzazione dell'ente/società.

I modelli generici costruiti a tavolino senza alcun confronto con la realtà aziendale sono inidonei sia a prevenire i reati sia a rappresentare l'esimente prevista dall'art. 6 del D.lgs. n. 81/2008.

La stesura del Modello deve avvenire facendo tesoro dell'esperienza propria dell'Organizzazione dell'Ente, e quindi deve essere frutto di un'attenta analisi dei processi aziendali al fine di determinare l'esposizione della società stessa ai reati presupposto contemplati nel D. Lgs. n. 231/2001 (art. 6).

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Metodologia di costruzione di un Modello Organizzativo 231

Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo	Definizione del Codice Etico (o codice di comportamento)	Individuazione e nomina dell'OdV (Organismo di Vigilanza)
Analisi del contesto operativo dell'organizzazione al fine di identificare i processi e le attività sensibili	[Senza titolo] Definizione ed approvazione da parte dei vertici dell'organizzazione di un codice etico nell'ambito del quale esplicitare, a titolo di esempio, i principi etici di riferimento, le regole di comportamento, i comportamenti vietati, etc.,	Individuazione dell'OdV (Organismo di Vigilanza)
Analisi dei controlli già in essere e dei gap rilevati rispetto ai principi di controllo di riferimento (individuati secondo le previsioni del D.Lgs.n.231/01)		Nomina dell'OdV (Organismo di Vigilanza)
Definizione di protocolli di controllo e presidi organizzativi sui processi e sulle attività sensibili identificati	Definizione di un sistema disciplinare e di meccanismi sanzionatori da applicare ad ogni violazione dei principi normativi ed applicativi contenuti nel codice etico e nel modello di organizzazione 231 a prescindere dalla commissione di un illecito e delle eventuali conseguenze esterne causate dal comportamento inadempiente	Definizione del Piano di Vigilanza / Reporting verso l'OdV
Definizione di un modello di organizzazione, gestione e di controllo articolato in una parte generale ed in una o più parti speciali		

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Metodologia di costruzione di un Modello Organizzativo 231

L’adozione e l’efficace attuazione di un Modello di organizzazione e controllo esime l’ente dalla responsabilità amministrativa che deriva da

Colpa di organizzazione

La colpa dell’ente risiede nella mancata organizzazione o, più specificamente nell’omessa predisposizione di un Modello di organizzazione e controllo che garantisca il monitoraggio efficace ed efficiente dei processi critici dell’ente e, di conseguenza, eviti o comunque sia finalizzato a evitare le fattispecie delittuose.

Il modello 231 si articola come segue:

- **Parte generale** (identificante le caratteristiche strutturali dell'Organizzazione nonché le modalità di creazione del modello e della sua diffusione – formazione/informazione). La parte generale può contenere Organigramma e Funzioni gramma dell'Ente nonché il Documento di analisi rischi (mappatura dei rischi), che possono anche essere allegati specifici.

- **Parte speciale** (afferente le diverse tipologie di reati presupposto contemplati nel D.Lgs. 231/2001, e recante la mappatura dei rischi di commissione dei reati);

- **Codice Etico-Comportamentale** (indicante le regole di condotta proprie dell'Organizzazione);

- **Sistema disciplinare** (riportante i principi base del CCNL applicato, e le altre regole sanzionatorie a carico dei soggetti che collaborano senza essere dipendenti ecc.);

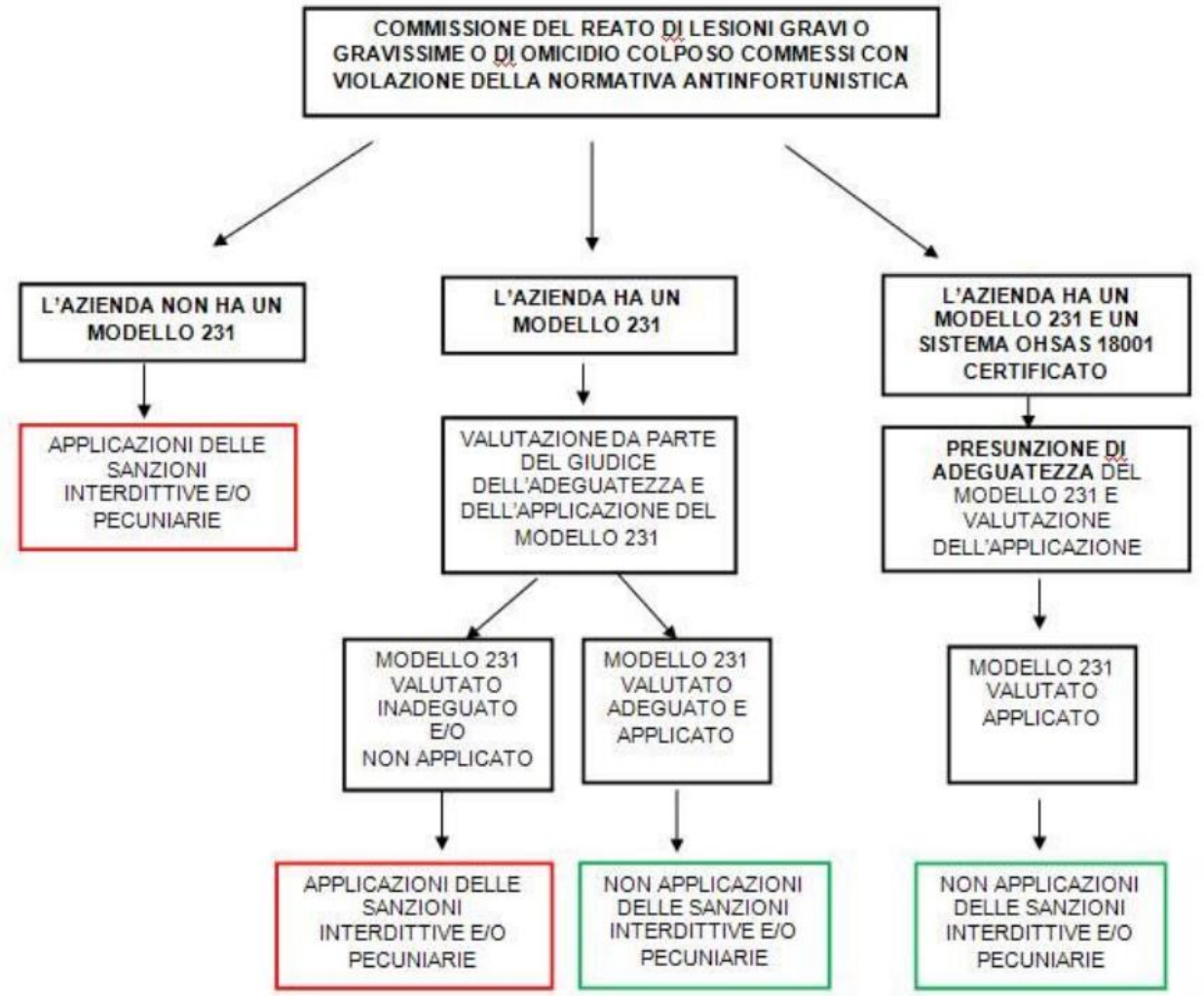
- Regolamento dell'Odv può essere predisposto in sede di redazione MOG o successivamente dallo stesso OdV.

Interazione con gli altri sistemi aziendali

Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo, sia nella sua fase di realizzazione sia nella successiva fase di implementazione, viene configurato quale completamento dei sistemi di gestione e controllo presenti nell'Organizzazione.

Il Modello 231, pertanto, non si pone quale strumento aziendale a sé stante ma risulta interattivo con il sistema di gestione qualità ed ambientale (ISO 9001, ISO 14001/ EMAS e/o di responsabilità sociale (SA 8000 o SCR), il sistema di controllo e gestione sicurezza (D. Lgs. 81/2008 - OHSAS 18001), il sistema Privacy (D. Lgs. 196/2003) ecc..) che anzi sono espressamente individuati e descritti in sede di mappatura dell'organizzazione aziendale.

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231



Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Perché parlare di infortuni e D.lgs.: 231/01? Procura Della Repubblica Di Reggio Emilia - Marzo 2015

«In caso di morte o lesioni molto gravi conseguenti ad un infortunio sul lavoro ..., gli operatori del Servizio PSAL, sentito il Magistrato titolare delle indagini e salvo suo diverso avviso, accerteranno la presenza di un Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) ex art. 30 D. Lgs. 81/08 procedendo alla sua acquisizione, al fine delle valutazioni in ordine all'applicabilità del D. Lgs. 231/01»



Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

D. Lgs. 231/01 e s.m.i.
SOGGETTI APICALI E SUBORDINATI

SOGGETTI APICALI	SOGGETTI SUBORDINATI
Ai sensi D. Lgs. 231/01	
- Amministratori (AD, Unico, Srl, ...) - Presidente CDA - Delegati dell'apicale -	- Lavoratori tutti - Appaltatori - Consulenti - .....
Ai sensi D. Lgs. 81/08	
- Legale rappresentante - Datore di Lavoro - Delegati con budget -	- RSPP, ASPP, RLS - MC - preposti - .....

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

PRESUPPOSTI DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA ex D. Lgs. 231/01 e s.m.i.

1. Ente rientra nel campo di applicazione del D. Lgs. 231/01 e s.m.i.;
2. Commissione di un **reato** previsto dal D. Lgs. 231/01 e s.m.i.;
3. **Interesse o Vantaggio** dell'Ente derivante dalla commissione del reato;
4. Commissione del reato da parte di un soggetto in posizione **apicale o subordinata**

Art. 6. Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), 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; **MOG**

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; **OdV**

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).



CORSO DI FORMAZIONE PER DATORE DI LAVORO_Modulo 1

D.lgs. 81/08 e Accordo Stato-Regioni 24/05/2025

Prevenzione della violenza, delle molestie sul luogo di lavoro.

Prevenzione delle violenze e delle molestie

Entra in vigore ufficialmente ***dal 29 ottobre 2022*** *la* ***Convenzione ILO OIL 190/2019****, la prima norma internazionale definita per prevenire e contrastare* ***la violenza e le molestie nel mondo del lavoro****. Lo riporta ilo Ministero degli Affari Esteri* ***in Gazzetta Ufficiale con Comunicato del 25 novembre 2022****.*

La Convenzione definisce ***un quadro organico di intervento*** *e offre un'opportunità unica per un futuro del lavoro basato sulla dignità e il rispetto e per garantire il diritto di tutte e di tutti ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie.*
Nel nostro ordinamento la Convenzione è stata ratificata con Legge 4/2021 e a fine ottobre è stato concluso in via ufficiale il processo di ratifica. ***Nel Novembre 2022*** *invece si è perfezionata l'entrata in vigore della Convenzione.*

La Convenzione detta **la prima definizione riconosciuta a livello internazionale di violenza e molestie legate al lavoro**, includendo la violenza e le molestie basate sul genere.

Tale definizione si riferisce a ***"un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili" che "si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico".***

La definizione si estende a tutti i lavoratori e le lavoratrici, includendo tirocinanti e apprendisti/e, gli individui che svolgono il ruolo o l'attività di imprenditore o imprenditrice, nel settore pubblico e privato, in imprese nel settore formale e informale, e in zone rurali e urbane.

Prevenzione delle violenze e delle molestie

Gli obiettivi della Convenzione OIL 2019

La Convenzione ha come obiettivo il riconoscimento di **un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie**, ivi compresi la violenza e le molestie di genere, riconosciute come in grado di costituire **un abuso o una violazione dei diritti umani**: la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso, si legge nei Considerando della Convenzione che ulteriormente specifica come i Membri della Convenzione abbiano l'importante responsabilità di promuovere **un ambiente generale di tolleranza zero** nei confronti della violenza e delle molestie al fine di agevolare la prevenzione di tali comportamenti e pratiche e così **tutti gli attori del mondo del lavoro** devono astenersi da molestie e violenze, prevenirle e combatterle in quanto *"la violenza e le molestie nel mondo del lavoro hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona si legge in un altro passaggio, e "influiscono anche sulla qualità dei servizi pubblici e privati e possono impedire che le persone, in particolare le donne, entrino, rimangano e progrediscano nel mercato del lavoro".*

Prevenzione delle violenze e delle molestie

D.L. 159/2025

La prevenzione delle **molestie** (incluse quelle di genere) viene equiparata alle misure generali di tutela previste dall'art. 15 del Testo unico. In tal modo, le molestie non sono più solo un tema di diritto antidiscriminatorio, ma diventano un vero e proprio rischio lavorativo da prevenire e gestire nel **Documento di valutazione dei rischi (DVR)**.

Il Decreto-legge n. 159/2025 rafforza la cultura della sicurezza, tutela la dignità delle lavoratrici e contrasta molestie e abusi negli ambienti professionali

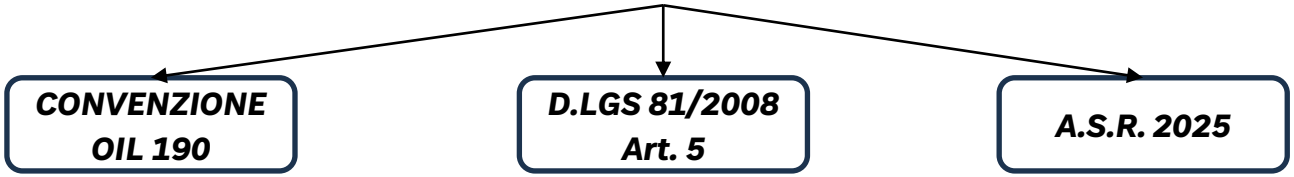
Il punto di svolta si trova all'**articolo 5 del decreto**, che modifica l'**art. 15, comma 1**, del **D.Lgs. 81/2008**, aggiungendo la nuova lettera z-bis che introduce, come obbligo: *"la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a), nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 62".*
Questo inserimento ha un valore giuridico e culturale significativo.

Il decreto sicurezza 2025 non è solo un intervento tecnico, ma un atto politico e civile: inserisce la **violenza e le molestie tra i rischi lavorativi**, prevede l'inclusione di tali rischi nel DVR, la formazione tracciata tramite fascicolo elettronico, e il rafforzamento dei controlli ispettivi, garantendo un monitoraggio delle misure adottate.

Nel solco tracciato dalla Convenzione OIL n. 190 e dalla Raccomandazione n. 206, viene affermato il diritto a un lavoro sicuro, libero da paure, discriminazioni e violenze e i precetti normativi vengono tradotti in strumenti operativi concreti, configurando un approccio **scientifico e sistematico** alla prevenzione dei rischi psicosociali sul lavoro.

Prevenzione delle violenze e delle molestie

La prevenzione di violenza e molestie sul lavoro si basa su una **valutazione del rischio obbligatoria (DVR)** che include la **creazione di politiche chiare e codici di condotta**, formazione continua per tutti i dipendenti, **l'istituzione di canali di segnalazione riservati e anonimi,** e **l'identificazione di figure di riferimento per gestire i casi**, integrando queste misure in una cultura aziendale di rispetto e dignità, in linea con la **Convenzione OIL 190 e la normativa italiana**



Misure preventive e organizzative

- **Valutazione del Rischio:**
Includere violenza e molestie nel DVR, analizzando i rischi specifici e le differenze di genere.
- **Politiche Aziendali:**
Definire chiaramente i comportamenti inaccettabili, le sanzioni e le procedure in caso di incidenti.
- **Formazione e Sensibilizzazione:**
Percorsi periodici su parità di genere, comunicazione, gestione dei conflitti e riconoscimento dei segnali di rischio.
- **Canali di Segnalazione:**
Implementare sistemi sicuri, anche anonimi, per denunciare episodi, e garantire l'accesso riservato a queste risorse.
- **Figure di Riferimento:**
Designare referenti interni (o esterni) competenti per la gestione delle segnalazioni e del disagio.
- **Cultura Aziendale:**
Promuovere il benessere, la cooperazione e il rispetto reciproco attraverso pratiche di comunicazione trasparente e supporto.
- **Sicurezza Fisica:**
Migliorare illuminazione e sistemi di sicurezza negli ambienti di lavoro.



CORSO DI FORMAZIONE PER DATORE DI LAVORO_Modulo 1

D.lgs. 81/08 e Accordo Stato-Regioni 24/05/2025

Inserimento dei lavoratori disabili

Inserimento dei lavoratori disabili

Decreto legislativo 213/2003

Questo decreto implementava direttive europee riguardanti la parità di trattamento in materia di occupazione e lavoro, e alcune sue disposizioni sono state integrate in altri decreti legislativi.

Il D.Lgs. 213/2003 interviene sul precedente sistema delle quote obbligatorie di assunzione delle persone con disabilità, apportando modifiche e integrazioni. L'obiettivo della norma è promuovere l'inserimento lavorativo dei soggetti disabili, non solo imponendo obblighi alle imprese, ma anche introducendo incentivi e strumenti di sostegno finalizzati a un'inclusione effettiva. Tale inclusione non si limita alla semplice assunzione, ma comprende anche l'adeguamento delle postazioni di lavoro e il miglioramento dell'accessibilità degli ambienti.



Il decreto si colloca, in particolare, in continuità con la Legge 68/1999, la quale stabilisce l'obbligo per le aziende con più di 15 dipendenti di destinare una quota di posti ai lavoratori disabili. Il D.Lgs. 213/2003 rafforza questa disciplina, focalizzandosi su aspetti più mirati quali la formazione e la qualificazione delle persone con disabilità, le modalità di inserimento nel mondo del lavoro e le misure di accompagnamento durante l'esperienza lavorativa.

Inserimento dei lavoratori disabili

Decreto legislativo 213/2003

In base alle disposizioni del D.lgs. 213/2003, i datori di lavoro sono tenuti ad assumere una quota minima di persone con disabilità, calcolata in relazione al numero complessivo dei dipendenti dell'azienda. Questo meccanismo di riserva dei posti mira a favorire l'integrazione professionale dei lavoratori disabili, imponendo alle imprese l'esigenza di predisporre posizioni lavorative adeguate. L'obbligo, inoltre, non si esaurisce nella sola assunzione, ma comporta anche il dovere di garantire condizioni idonee affinché l'inserimento sia concreto e duraturo all'interno dell'ambiente di lavoro.



Le aziende devono inoltre **adattare i luoghi di lavoro** alle necessità dei disabili, in modo che possano svolgere le proprie mansioni in sicurezza e con il necessario supporto. Questo comporta, per esempio, l'eliminazione di barriere architettoniche, l'adattamento di strumenti e postazioni di lavoro, e l'offerta di supporti tecnologici che possano facilitare il lavoro delle persone disabili.

Inserimento dei lavoratori disabili

Legge 99/2013

Legge 99/2013, ha integrato la Legge 68/99, introducendo l'obbligo per i datori di lavoro di adottare "accomodamenti ragionevoli" per facilitare l'inserimento lavorativo dei disabili, oltre a confermare i principi di collocamento mirato e incentivi, promuovendo l'integrazione attraverso servizi di sostegno e percorsi personalizzati, con obblighi di assunzione proporzionali alla dimensione aziendale e benefici per le imprese, come sgravi fiscali, sebbene permangano criticità nel sistema.



Principi chiave

- **Collocamento mirato:** Strumento centrale della L. 68/99 (e successive modifiche) per individuare le capacità dei lavoratori disabili e trovare il posto più adatto, valorizzando le loro potenzialità.
- **Obblighi di assunzione:** Le aziende con più di 14 dipendenti devono riservare quote di posti per i lavoratori disabili (es. 1 su 15-35 dipendenti, 2 su 36-50, 7% oltre 50), tramite chiamata nominativa o convenzioni.
- **Accomodamenti ragionevoli (L. 99/2013):** Obbligo per i datori di lavoro di apportare modifiche necessarie e adeguate (es. ausili, adattamenti) per garantire ai disabili l'accesso al lavoro e l'integrazione, se non costituiscono un onere sproporzionato.
- **Incentivi:** Sono previsti sgravi fiscali e contributivi per le aziende che assumono, a determinate condizioni.



CORSO DI FORMAZIONE PER DATORE DI LAVORO_Modulo 1

D.lgs. 81/08 e Accordo Stato-Regioni 24/05/2025

Ruolo di ASL, INL, VVF, e INAIL

Il ruolo della ASL

ASL



Il ruolo dell'ASL (Azienda Sanitaria Locale) nella sicurezza sul lavoro, tramite il suo Servizio di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SpreSAL), è fondamentale: **vigilanza, controllo, assistenza e informazione** per tutelare la salute dei lavoratori, verificando la conformità delle aziende alle normative, esaminando i documenti di valutazione rischi, controllando ambienti, macchinari, impianti e fornendo supporto a lavoratori, datori di lavoro e RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza).

Funzioni principali dell'ASL (SpreSAL):

- **Vigilanza e Controllo:** Ispettori dell'ASL effettuano sopralluoghi per verificare il rispetto delle norme di sicurezza, la salubrità dei luoghi di lavoro e la conformità di attrezzature e impianti.
- **Valutazione dei Rischi:** Collabora con le aziende nella valutazione dei rischi, nella programmazione delle misure preventive e nella gestione delle emergenze.
- **Informazione e Formazione:** Promuove la cultura della sicurezza attraverso iniziative di informazione e formazione per lavoratori e aziende.
- **Assistenza:** Offre consulenza e supporto tecnico a imprese, lavoratori, RLS e medici competenti.
- **Indagini su Infortuni e Malattie Professionali:** Gestisce le indagini in caso di infortuni o malattie professionali, spesso su delega dell'Autorità Giudiziaria.
- **Gestione Documentale:** Riceve e analizza la documentazione aziendale (DVR, schede sostanze pericolose, ecc.).
- **Pareri e Autorizzazioni:** Rilascia pareri e autorizzazioni, ad esempio per specifiche attività o rimozione di amianto.

Il ruolo della INL

INL

L'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) ha un ruolo cruciale nella sicurezza sul lavoro, vigilando sul rispetto delle normative, effettuando ispezioni, contrastando il lavoro nero e promuovendo la prevenzione e la formazione; coordina le sue attività con ASL e ARPA, agendo per garantire ambienti di lavoro sicuri, sanzionando le violazioni e fornendo supporto per il miglioramento delle condizioni lavorative e il rispetto dei diritti.

Funzioni principali dell'INL nella sicurezza sul lavoro:

- **Vigilanza e controllo:** Ispettori dell'INL verificano la conformità delle aziende alle normative sulla sicurezza, controllando attrezzature, formazione, rischi specifici (chimici, fisici) e l'adeguatezza dei luoghi di lavoro.
- **Prevenzione e consulenza:** Oltre alla sanzione, l'INL offre supporto e informazioni a datori di lavoro e lavoratori per prevenire incidenti e migliorare le pratiche di sicurezza.
- **Coordinamento:** Collabora attivamente con i servizi ispettivi delle Aziende Sanitarie Locali (ASL) e delle Agenzie Regionali per la Protezione Ambientale (ARPA) per un'azione più efficace.
- **Sanzioni:** Propone sanzioni amministrative e provvedimenti correttivi (multe, diffide, sospensione attività) per le imprese inadempienti.
- **Promozione della legalità:** Organizza campagne di sensibilizzazione e promuove la formazione per aumentare la consapevolezza su diritti e doveri in materia di sicurezza.
- **Ruolo paritario:** Dal 2021, l'INL ha un ruolo paritario con le ASL nella vigilanza sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo il D.lgs. 81/2008.

Il ruolo dei VVF

VVF

I Vigili del Fuoco (VVF) hanno un ruolo chiave nella sicurezza sul lavoro, focalizzato sulla **prevenzione incendi** e la vigilanza sul rispetto del D.lgs. 81/2008, verificando l'applicazione delle norme per evitare incendi e esplosioni, garantire vie di fuga sicure e controllando le attività soggette a Certificato di Prevenzione Incendi (CPI). Intervengono nel soccorso tecnico urgente, ma la loro funzione preventiva si esercita attraverso ispezioni, formazione e supporto alle aziende, agendo anche come polizia giudiziaria in caso di violazioni.

Compiti principali dei VVF

- **Vigilanza e controllo**: Verificano l'applicazione delle normative antincendio e di sicurezza nei luoghi di lavoro, specialmente nelle attività a rischio (es. industriali, sportive).
- **Prevenzione incendi**: Attività specifiche per prevenire incendi, esplosioni e garantire l'evacuazione sicura.
- **Certificato di Prevenzione Incendi (CPI)**: Controllano le aziende che necessitano del CPI, rilasciando pareri e verificando il mantenimento dei requisiti.
- **Formazione**: Offrono corsi di aggiornamento per addetti e responsabili della sicurezza e sensibilizzano cittadini e aziende sulle norme di prevenzione.
- **Soccorso tecnico urgente**: Intervengono per estinguere incendi e gestire incidenti che minacciano la vita umana, i beni e l'ambiente.
- **Ruolo di Polizia Giudiziaria**: Aiutano a far rispettare le leggi e possono indagare su violazioni relative alla sicurezza sul lavoro.

Il ruolo dell'INAIL

INAIL

L'INAIL (Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro) ha un ruolo centrale nella sicurezza sul lavoro in Italia, gestendo l'assicurazione obbligatoria per infortuni e malattie professionali, erogando prestazioni economiche e sanitarie, e soprattutto promuovendo la prevenzione tramite ricerca, formazione, consulenza e finanziamento alle imprese per migliorare la sicurezza, vigilando anche sul rispetto delle normative e facilitando il reinserimento lavorativo dei danneggiati.

Funzioni Principali dell'INAIL:

1.Assicurazione e Tutela:

- Garantisce l'assicurazione obbligatoria per i lavoratori dipendenti e alcune categorie di autonomi.
- Offre un sistema di tutela integrata: cure mediche, indennità economiche (temporanea inabilità, invalidità permanente) e assistenza per il reinserimento sociale e lavorativo.

2.Prevenzione:

- **Ricerca:** Studia i rischi e sviluppa metodologie di prevenzione.
- **Formazione e Consulenza:** Fornisce supporto tecnico e formativo ad aziende e lavoratori (es. RLS, RSPP).
- **Incentivi:** Offre finanziamenti e agevolazioni alle imprese per investimenti in sicurezza (es. Bando ISY).
- **Vigilanza:** Controlla la conformità delle attrezzature e delle aziende, specialmente quelle a rischio elevato.

3.Informazione e Dati:

- Raccoglie, elabora e pubblica statistiche su infortuni e malattie professionali per monitorare il fenomeno e orientare le politiche di prevenzione.

4.Reintegro:

Attraverso servizi riabilitativi e di supporto, mira al pieno recupero e reinserimento nella vita lavorativa dei lavoratori infortunati.



CORSO DI FORMAZIONE PER DATORE DI LAVORO_Modulo 1

D.lgs. 81/08 e Accordo Stato-Regioni 24/05/2025

Gli organi di vigilanza e le procedure ispettive

VIGILANZA

Art. 13, D.Lgs. 81/08



La vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla ASL territorialmente competente e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Ferme restando le sue competenze in materia lavoro, il personale ispettivo del Ministero del lavoro può esercitare l'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza in specifiche attività, informandone preventivamente l'ASL competente: edilizia, lavori in sotterraneo e gallerie, anche comportanti l'impiego di esplosivi, lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei; ecc.

Gli organi di vigilanza



Gli organi di vigilanza principali per la sicurezza sul lavoro in Italia sono le **ASL/ATS**, l'**Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)**, i **Vigili del Fuoco** e l'**INAIL**, ciascuno con competenze specifiche, affiancati da Ufficiali di Polizia Giudiziaria (UPG) che effettuano ispezioni, redigono verbali di prescrizione in caso di irregolarità e avviano procedure sanzionatorie. Le procedure ispettive prevedono accesso, verifica documentale e ambientale, e successiva gestione delle non conformità tramite prescrizioni, sanzioni pecuniarie e archiviazione

Organi di Vigilanza

- **ASL/ATS (Aziende Sanitarie Locali/Agenzie di Tutela della Salute):** Competenza generale e territoriale sulla salute e sicurezza.

- **INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro):** Funzione ispettiva, coordinamento e competenza su sicurezza e lavoro in generale.

- **Vigili del Fuoco:** Vigilanza specifica su prevenzione incendi ed esplosioni.

- **INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro):** Vigilanza tecnica specialistica, prevenzione e promozione della sicurezza.

Procedure ispettive

Procedure Ispettive (Iter Tipo)

1.Programmazione e accesso: Gli ispettori (spesso UPG) pianificano la visita e accedono all'azienda.

2.Verifica: Controllo della conformità alle normative (documenti, procedure, ambienti).

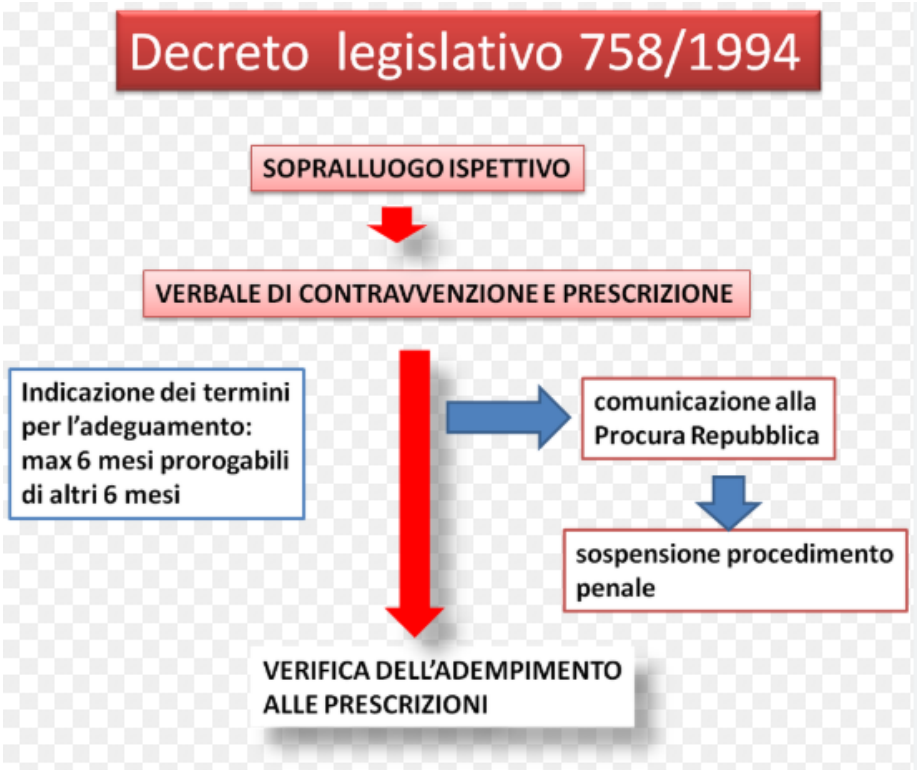
3.Verbale di Prescrizione: Se vengono riscontrate violazioni, viene compilato un verbale che indica le non conformità e le azioni correttive da intraprendere entro un termine.

4.Trasmissione alla Procura: Il verbale viene inviato alla Procura della Repubblica.

5.Adesione e pagamento: Il datore di lavoro ottempera alle prescrizioni e paga le sanzioni pecuniarie previste.

6.Chiusura: L'ente comunica l'esito alla Procura, che può archiviare il procedimento.

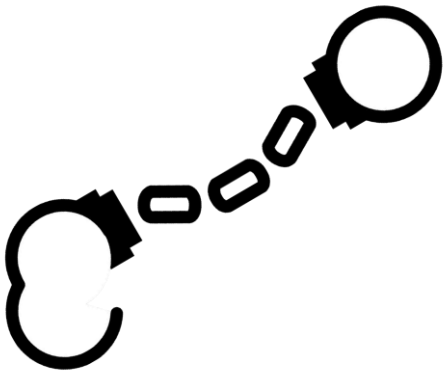




DISPOSIZIONI IN MATERIA PENALE E PROCEDURA PENALE

Ammenda o arresto alternativi





Viene confermata l'applicabilità, alle contravvenzioni che prevedono alternativamente l'arresto o l'ammenda, del sistema previsto dal D.Lgs. 758/94, cioè se il datore di lavoro si mette in regola è ammesso a pagare 1/4 del massimo dell'ammenda e il reato è estinto.

Contravvenzioni punite con la sola pena dell’arresto

E' consentito, inoltre, anche in caso di contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto che il datore di lavoro venga ammesso dal giudice al pagamento di una sanzione pecuniaria che va da un minimo di 8.000 € a un massimo di 24.000 € (dipende dalle violazioni), purché il datore di lavoro elimini tutte le irregolarità e le conseguenze dannose entro la conclusione del giudizio di primo grado.

DISPOSIZIONI IN MATERIA PENALE E PROCEDURA PENALE



In entrambi i casi (contravvenzioni punite con arresto o ammenda e contravvenzioni punite con la sola pena dell'arresto) la pena può essere ridotta ad 1/3 se il datore di lavoro si adopera concretamente per la rimozione delle irregolarità e delle conseguenze dannose prima dell'avvio del dibattimento.

Queste agevolazioni sono escluse qualora il datore di lavoro risulti recidivo o si siano determinati, in conseguenza della mancata valutazione del rischio, infortuni sul lavoro.

DISPOSIZIONI PER IL CONTRASTO DEL LAVORO IRREGOLARE

Art.14, D.Lgs. 81/08



Novità: introdotto dalla L.123/2007.

È prevista la sospensione dell'attività da parte dell'Organo di vigilanza in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Le violazioni sono individuate con D.M.

In attesa le violazioni che costituiscono il presupposto per l'adozione del provvedimento di sospensione sono quelle individuate all'allegato I al decreto.

DISPOSIZIONI PER IL CONTRASTO DEL LAVORO IRREGOLARE

Art. 14, D.Lgs. 81/08

Novità: riferimento ai Vigili del Fuoco.

I poteri di sospensione spettano, nell'ambito delle rispettive competenze a DPL, ASL e VF.

Novità rispetto alla precedente normativa.

Il provvedimento di sospensione può essere revocato da parte dell'organo di vigilanza che lo ha adottato.

DISPOSIZIONI PER IL CONTRASTO DEL LAVORO IRREGOLARE



È condizione per la revoca del provvedimento da parte dell'organo di vigilanza delle aziende sanitarie locali:

- l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni delle disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- il pagamento di una somma aggiuntiva unica pari a € 2.500 rispetto a quelle penali, civili e amministrative vigenti.

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione di cui al presente articolo è punito con l'arresto fino a sei mesi.

DISPOSIZIONI PER IL CONTRASTO DEL LAVORO IRREGOLARE

Allegato I, D.Lgs. 81/08



Elenco violazioni che determinano il provvedimento di sospensione:

- Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi;
- Mancata elaborazione del Piano di Emergenze ed Evacuazione;
- Mancata formazione ed addestramento;
- Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile;
- Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS);

Violazioni che espongono al rischio di caduta dall'alto:

- Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto;
- Mancanza di protezioni verso il vuoto.

DISPOSIZIONI PER IL CONTRASTO DEL LAVORO IRREGOLARE

Allegato I, D.Lgs. 81/08



Violazioni che espongono al rischio di seppellimento:

- Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno.

Violazioni che espongono al rischio di elettrocuzione:

- Lavori in prossimità di linee elettriche;
- Presenza di conduttori nudi in tensione;
- Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magneto-termico, interruttore differenziale).

DISPOSIZIONI PER IL CONTRASTO DEL LAVORO IRREGOLARE

Allegato I, D.Lgs. 81/08



Violazioni che espongono al rischio d'amianto:

- Mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione ad amianto.

MODENA

ASQ

FORMAZIONE

Via Malavolti 33 - 33/A - 41122 Modena

Tel. 059/2551132 -

info@asqcna.it

www.asqcna.it