

REGIONE BASILICATA
ASM
AZIENDA SANITARIA LOCALE DI MATERA
AMBITO TERRITORIALE DI MONTALBANO JONICO
DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE DELLA SALUTE UMANA

**U.O. DI PREVENZIONE, PROTEZIONE ED IMPIANTISTICA NEI LUOGHI DI LAVORO
S P P I L L**

Direttore U.O. Ing. Giovanni Donadio

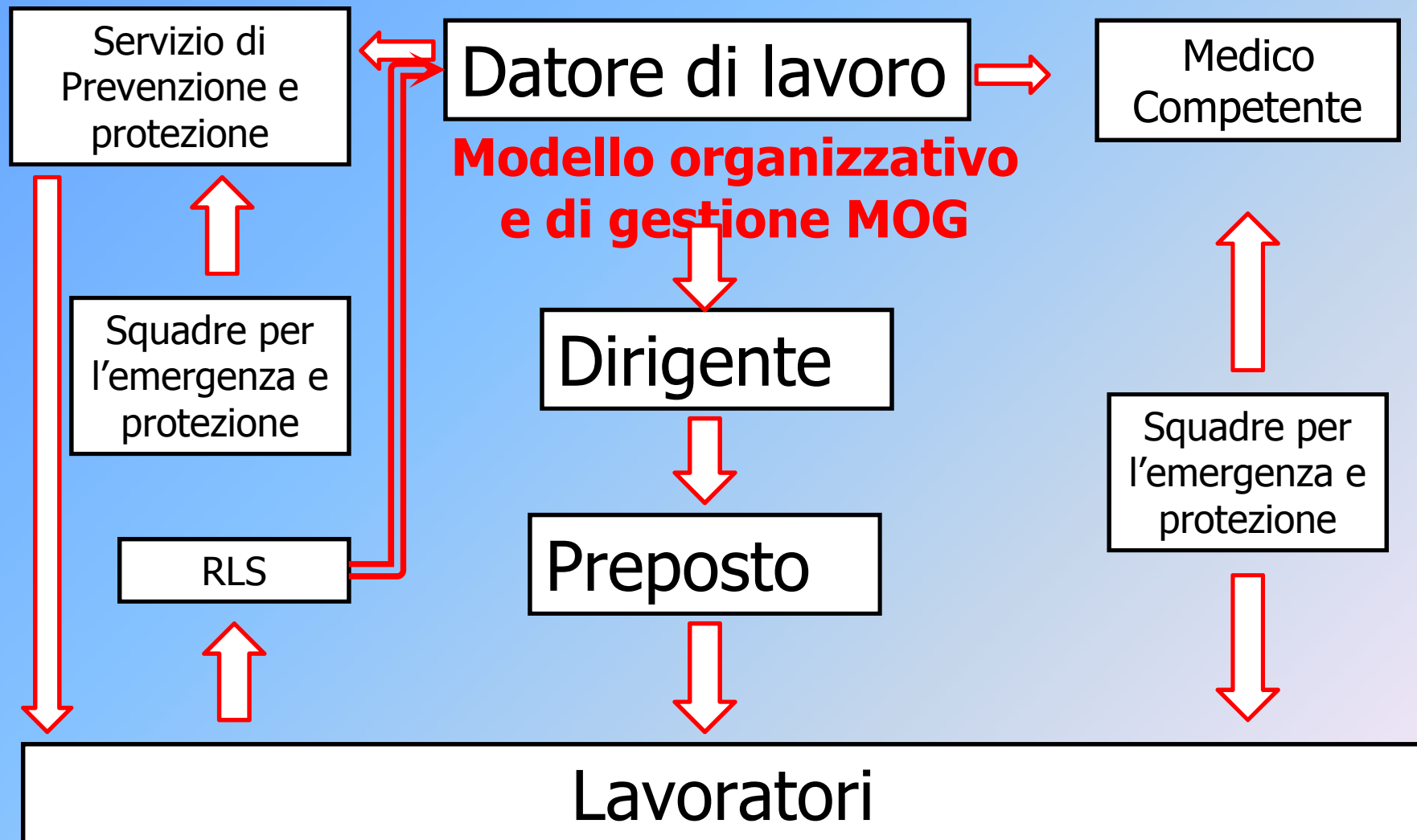
IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

GLI ATTORI DELLA PREVENZIONE

Lagonegro 2012

La sicurezza e la tutela della salute è percepita dalla maggior parte dei soggetti coinvolti a vario titolo come un insieme di norme e procedure che non produce alcun valore, anzi va ad intralciare le normali attività produttive

Il Nuovo Sistema di Sicurezza e salute sul lavoro del D.Lvo 81/08



Campo di Applicazione

Le norme del TU si applicano a tutti i settori di attività, privati e pubblici.

Novità del TU è quella di **riassumere** in unico corpo normativo diverse discipline ma anche l' **estensione** del campo di applicazione nella duplice ottica dei destinatari (ossia obbligati) e dei beneficiari.

Destinatari: le nuove norme si applicano a tutti i settori di attività, sia pubblici che privati, e a tutte le tipologie di rischio.

Beneficiari: il TU si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati ed autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati.



NOVITA'

Applicazione TU alle Scuole

Le problematiche relative alla tutela della sicurezza e della salute negli istituti pubblici scolastici presentano tratti e caratteristiche peculiari dipendenti:

- 1) Dalla particolare fisionomia del modello organizzativo di lavoro
- 2) Dalle procedure interne di impegno della spesa proprie del settore pubblico.

Applicazione TU alle Scuole

Quindi le scuole sono classificate quali **Amministrazioni Pubbliche** (art 1 comma 2 D.Lvo 165/2001 "Norme Generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amm.ni Pubb.che) ed il legislatore ai fini dell'applicazione della normativa di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro, ha ritenuto di farle rientrare tra i settori soggetti al regime particolare di cosiddetta "**applicazione compatibile**" (art. 3, comma 2, D.Lvo 81), tenendo conto, quindi, *«delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative»*.

Applicazione TU alle Scuole

Al fine di adeguare il settore "scuola" alle particolari esigenze connesse al servizio espletato, sono stati emanati il D.M. della Pubblica Istruzione n° 382/1998 «*Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel D.Lvo 626 e smi*» ed il D.M. 292/96 con il quale si è provveduto all'individuazione del DL negli Uffici e nelle Istituzioni scolastiche.

DATORE DI LAVORO

negli Istituti di Istruzione ed educazione

D.M. 21 Giugno 1996 n°292

L'art. 1 del D.M. n°292 individua il datore di lavoro per gli Uffici e le Istituzioni scolastiche:

- 1.Uffici dell'Amministrazione Centrale** : Il Direttore Generale del Personale e degli Affari generali ed Amministrativi;
- 2.Uffici dell'Amministrazione Periferica:** I sovrintendenti Scolastici ed i provveditori agli Studi;
- 3.Istituzioni Scolastiche ed Educative Statali: I capi delle Istituzioni Scolastiche ed Educative Statali;**
- 4.Conservatori di Musica, accademie di Belle Arti, Accademie Nazionali di Arte Drammatica e di danza:** I Presidenti dei Consigli di Amministrazione.

Applicazione TU alle Scuole

Ora, la generale applicabilità della normativa alle strutture scolastiche è stata da tempo affermata dalla Giurisprudenza. La pronuncia della Cass. pen., sez. III, 19 novembre 1991, secondo la quale *“Le norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al D.P.R. 547/55 sono applicabili a una scuola, pur quando si inibisca agli allievi l’uso delle apparecchiature, sia perché la scuola è comunque frequentata da personale docente e non docente, sia perché la scuola è frequentata da altre persone, ivi compresi gli stessi allievi; ne consegue che il sequestro preventivo di una scuola sprovvista di un numero adeguato di uscite di sicurezza non può essere legittimamente revocato per il solo fatto che vi sia vietato agli allievi l’uso di apparecchiature ”*

Applicazione TU alle Scuole

La sentenza di Cass. Pen. Sez III, 7 giugno 2001 ha affermato che in tema di prevenzione infortuni nelle istituzioni scolastiche **" soggetto destinatario dell'obbligo di sicurezza è il dirigente che abbia poteri di gestione"**

Applicazione TU alle Scuole

Gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, di attrezzature di lavoro in genere, di agenti chimici, fisici e biologici, comprese le apparecchiature fornite di videoterminali (**limitatamente ai periodi in cui questi siano effettivamente applicati alle strumentazioni o ai laboratori in questione**), sono poi equiparati, agli effetti dell'applicazione della normativa prevenzionistica e di igiene del lavoro, ai lavoratori subordinati (art. 2, comma 1, lettera *a*), *D.Lvo 81*)

Nuove definizioni di DATORE di LAVORO DIRIGENTE PREPOSTO

Una delle novità di maggiore rilievo è l'introduzione delle **definizioni di dirigente** e di **preposto** nonché la modifica apportata alla già presente definizione di datore di lavoro.

Queste nozioni riprendono nel dato normativo l'ormai consolidato orientamento interpretativo in base al quale l'individuazione delle figure di dirigente e di preposto deve essere effettuata a prescindere da una regolare investitura quanto in riferimento alle mansioni effettivamente svolte dal soggetto nell'impresa.

Vale cioè il **Principio di effettività** di cui all'art. 299 del D.Lvo 81

DATORE di LAVORO DIRIGENTE PREPOSTO

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

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

DATORE di LAVORO DIRIGENTE PREPOSTO

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

Lavoratore

Art. 2 del D.L.vo 81/08
(Definizioni)

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

a) "LAVORATORE": " persona che **indipendentemente dalla tipologia contrattuale svolge un attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione**, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, **esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari**. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto della società e dell'ente stesso ...; l'allievo"

DECRETO MINISTERIALE 29 settembre 1998, n. 382

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni (G.U. 4/11/1998, n. 258)

Art. 1 comma 2. Sono **equiparati ai lavoratori**, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, let a), del D.Lvo n. 626, **gli allievi delle istituzioni scolastiche** ed educative nelle quali i programmi e le attività di insegnamento prevedano espressamente la **frequenza e l'uso di laboratori** appositamente attrezzati, con possibile esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici, l'uso di macchine, apparecchi e strumenti di lavoro in genere ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali. **L'equiparazione opera nei periodi in cui gli allievi siano effettivamente applicati alle strumentazioni o ai laboratori in questione. I predetti allievi non sono comunque computati, ai sensi del decreto legislativo n. 626, ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dal quale il medesimo decreto fa discendere particolari obblighi.** In tali ipotesi le attività svolte nei laboratori o comunque nelle strutture di cui sopra hanno istituzionalmente carattere dimostrativo-didattico. Tale specificità ed i limiti anche temporali dell'attività svolta vengono evidenziati nel documento dei fattori di rischio da elaborare da parte del datore di lavoro e costituiscono il parametro di riferimento per le amministrazioni preposte alla vigilanza in materia.

Misure Generali di tutela del lavoratore NOVITA'

E' stata ribadita la tutela più intensa al lavoratore il cui stato di salute sia incompatibile con le mansioni assegnate: **la lettera m) dell'art. 15** non solo impone l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona ma obbliga il DL a verificare se, sulla base dell'organizzazione esistente è possibile adibirlo ad altra mansione.

Impresa familiare – Società Semplice – Lavoratore Autonomo NOVITA'

Lavoratori Autonomi

Per questi soggetti che eseguono prestazioni d'opera intellettuale o manuale si applica tutto quanto detto per l'impresa familiare ma in virtù dell'art. 3 comma 11 è prevista l'applicabilità delle disposizioni contenute nell'art. 26 *“Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione”*

Fornitura dei DPI

Novità

L'art. 18 comma 1 lett. d) ha obbligato il DL e il dirigente a scegliere i DPI sulla base del parere espresso non solo dal RSPP ma anche di quello del medico competente.

Anche il professionista è coinvolto più attivamente ponendo fine all'atteggiamento evasivo riscontrato nella prassi professionale.

La sede naturale per concertare la scelta dei DPI è la riunione periodica di prevenzione nel corso della quale si porranno all'attenzione, oltre che delle figure della prevenzione, **anche dei RLS** i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei DPI (art. 35 comma 2 lett c)

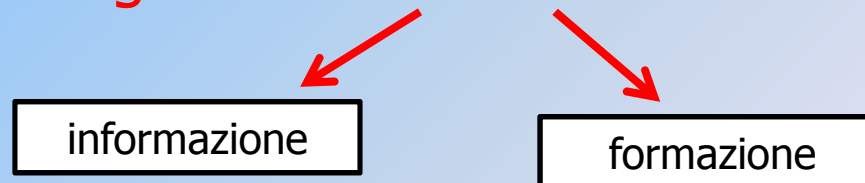
Obbligazione Formativa e Efficacia probatoria del libretto

Novità

Nuova nozione di obbligazione formativa a carico del DL.

Il D.Lvo 626 all'art 22 non faceva alcun riferimento all'addestramento del lavoratore che era previsto solo in alcune fattispecie come per esempio i DPI (art 43) l'uso delle attrezzature di lavoro (art 38) e le sostanze chimiche (art 72-octies).

Il nuovo art 18 comma 1 lett. l) afferma che il DL deve "adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37"



Consegna del Documento di VdR al RLS NOVITA'

L'art 18 comma 1 lett o) ha obbligato il DL e il dirigente a consegnare **tempestivamente** al RLS, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di Valutazione dei Rischi.

Questo obbligo è esteso anche al documento unico di valutazione dei rischi interferenziali DUVRI nell'appalto e nel contatto d'opera (lett p)).

L'obbligo sussiste solo qualora sia il RLS a farne richiesta.

Il Ruolo più incisivo del RLS

Risulta chiaro che il Legislatore del T.U. ha inteso rafforzare i meccanismi di compartecipazione puntando soprattutto sul ruolo più incisivo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La sua funzione primaria è quella di garantire ai lavoratori l'esercizio dei diritti di partecipazione e di controllo in materia di sicurezza e di salute sul lavoro con particolare riferimento alle scelte fondamentali da parte del DL.

Il Ruolo più incisivo del RLS

Attribuzioni Del RLS

Il R.L.S. è la persona o le persone elette o designate per rappresentare i lavoratori sulle questioni concernenti la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro.

Per vigilare ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro al fine:

- **di consultare:**

1. i principali atti organizzatori della sicurezza: Designazione del Responsabile e degli addetti al SPP ed alle squadre antincendio, evacuazione e pronto soccorso;
2. I criteri di valutazione dei rischi
3. Il piano di sicurezza.

- **di essere informato:** sui rischi aziendali, sui documenti di sicurezza, sulla valutazione dei rischi, sulle misure di prevenzione , sulle macchine ed impianti;

- di avere una formazione adeguata;
- di proporre misure di miglioramento
- di **effettuare osservazioni in occasioni di visite ispettive**

Il Ruolo più incisivo del RLS

L'elezione del RLS: Il ruolo del Datore di Lavoro

L'art 47 comma 2 ha stabilito che in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il RLS

In particolare:

- Nelle aziende che occupano **fino a 15** lavoratori il RLS è di **norma** eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48.
- Nelle aziende con **più di 15** lavoratori il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda (RSA) e qualora le stesse siano assenti il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza negli Istituti di Istruzione ed educazione Contr. Collettivo Comparto scuola 2003-2005

Art. 58 comma 1. CCNI 31.08.1999

In tutte le unità scolastiche, individuate dal DM 382/98, vengono eletti o designati nell'ambito delle rappresentanze sindacali unitarie i RLS nel numero di 1 rappresentante nelle istituzioni scolastiche fino a 200 dipendenti e 3 rappresentanti nelle istituzioni scolastiche con più di 200 dipendenti fino a 1000. In attesa della costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) i RLS vengono eletti o designati nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA); in mancanza di tali RSA tutti i lavoratori della scuola possono essere eletti alla carica di RLS secondo le modalità previste dal contratto collettivo nazionale quadro (C.C.N.Q.) del 7 maggio 1996.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza negli Istituti di Istruzione ed educazione

Contr. Collettivo Comparto scuola 2003-2005

Art 58 comma 2 let e. del CCNI 31.08.1999

Il RLS ha diritto alla formazione specifica prevista all'art.19, comma 1, lett.g) del D.Lgs.n.626; la formazione del RLS deve prevedere un **programma base di minimo 32 ore; i contenuti della formazione sono quelli previsti dal D.Lgs.626/94 e dal D.M del Lavoro del 16/1/1997**

Art 58 comma 2 let g.

Per l'espletamento dei compiti di cui all'art.19 del D.Lgs.626/94, i RLS oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi **retribuiti orari pari a 40 ore annue** per ogni rappresentante; per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) **dell'art.19** del D.Lgs.626/94 il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro.

Il Ruolo più incisivo del RLS

L'elezione del RLS: Il ruolo del Datore di Lavoro

L'art 47 comma 6 ha introdotto l' *election day*, stabilendo che l'elezione deve avvenire di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro.

Il Ruolo più incisivo del RLS

L'elezione del RLS: Il ruolo del Datore di Lavoro

Infatti l'INAIL con circolare n°43/2009 ha sottolineato che

*“.. le elezioni o le designazioni dei RLS **non costituiscono un obbligo per il DL ma una facoltà dei lavoratori**, che potrebbe non essere esercitata dai medesimi. Infatti, il DL non ha alcun titolo decisionale al riguardo e non deve ingerire in alcuna forma o modo per non violare le libertà delle organizzazioni sindacali previste dalla legge n. 300/1970'”*

Tale precisazione nasceva per sfatare una tesi secondo la quale il DL sarebbe stato obbligato a far eleggere il RLS per non incorrere nella sanzione amministrativa di cui all'art 55 D.Lvo 81/08.

Il Ruolo più incisivo del RLS

Le incompatibilità

Il D.Lvo 81/08 riprendendo un orientamento espresso dalla Corte di Cassazione sez Lavoro, sentenza n°19965 del 15/09/2006 ha stabilito all'art 50 comma 7 che l'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con:

- la nomina di RSPP
- la nomina di ASPP

Pertanto, un lavoratore designato dal DL come addetto all'antincendio o al primo soccorso aziendale può legittimamente essere eletto come RLS mentre l'elezione di un RSPP o ASPP determina un'ipotesi di decadenza della nomina.

Il Ruolo più incisivo del RLS

La mancata elezione del RLS interno

Qualora i lavoratori non eleggano il proprio RLS le funzioni saranno esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito (art 48 e art 49) salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed in questo caso il DL dovrà anche contribuire all'apposito fondo di cui all'art 52 istituito presso l'INAIL

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

“Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all’art 32 designata dal DL, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi.”

RSPP

In base a quello che è stato previsto dal D.M. 382/1998, nelle istituzioni scolastiche o educative fino a 200 dipendenti (esclusi gli allievi), il datore di lavoro ha la facoltà di svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi; nelle istituzioni scolastiche o educative fino a 5 dipendenti, il datore di lavoro può anche svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione (anche in caso di affidamento RSPP a persone interne all'istituzione o a servizi esterni), a condizione che ne dia preventiva informazione al RLS e che frequenti gli specifici corsi di formazione professionale previsti agli artt. 45 e 46, D.Lgs. 81/2008.

I commi 8, e 9 art. 32, hanno disposto che negli istituti di istruzione, di formazione professionale e universitari e nelle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, il datore di lavoro che non opta per lo svolgimento diretto dei compiti propri del SPP designa il RSPP, individuandolo tra il personale interno all'unità scolastica in possesso dei necessari requisiti professionali, che si dichiara a tal fine disponibile (ovvero tra il personale interno a una unità scolastica che si dichiara disponibile a operare in una pluralità di istituti; in tal caso, gli istituti che si avvalgono del RSPP esterno devono comunque organizzare un servizio di prevenzione e protezione interno, con un adeguato numero di addetti).

In assenza di questi soggetti, il D.Lgs. 81/2008 ha consentito che gruppi di istituti possano *«avvalersi in maniera comune dell'opera di un unico esperto esterno, tramite stipula di apposita convenzione, in via prioritaria con gli enti locali proprietari degli edifici scolastici e, in via subordinata, con enti o istituti specializzati in materia di salute e sicurezza sul lavoro o con altro esperto esterno libero professionista»*

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione negli Istituti di Istruzione ed educazione

D.M. 29 Settembre 98 n° 382

Art.2

Il datore di lavoro puo' svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi nel caso in cui il numero dei dipendenti dell'istituzione scolastica o educativa, con esclusione degli allievi di cui all'articolo 1, comma 2, **non superi le 200 unita'.**

Il datore di lavoro puo', altresì, designare, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Il datore di lavoro designa, inoltre, gli addetti al servizio medesimo.

Responsabilità del S.P.P. alla luce di sentenze

Il Servizio di prevenzione e protezione è un organismo collegiale, composto da persone dotate di qualificazioni non necessariamente omogenee ma tutte utili e coordinato dal suo responsabile.

Il ruolo di *staff del Servizio di prevenzione e protezione* e del suo responsabile-coordinatore è confermato anche dalla mancanza di disposizioni che prevedono, in capo a questi soggetti, obblighi specificamente sanzionati.

Laddove il legislatore del T.U. D.Lvo 81 ha voluto riconoscere specifiche funzioni con le conseguenti responsabilità lo ha fatto espressamente.

Responsabilità del S.P.P. alla luce di sentenze

Quindi, non potrà che trovare conferma la giurisprudenza precedente secondo la quale il RSPP non è soggetto a profili di responsabilità con riferimento alle singole violazioni contravvenzionali previste dalle norme in tema di sicurezza emergendo, invece, **una sua possibile responsabilità soltanto in caso di infortunio del lavoratore.** (cass pen sez IV n 39567 del 26/10/2007)

Responsabilità del S.P.P. alla luce di sentenze

Nel 2005, la Cassazione penale, sez. IV, con la sentenza 6/10/2005 n 36333, aveva assolto un RSPP per un infortunio occorso a un alunno di una scuola professionale, rimasto infortunato durante l'uso di una macchina tritarifiuti senza protezioni adeguate, affermando che *«La nomina del RSPP non esclude, né riduce, né trasferisce su altri le responsabilità inerenti il dovere di sicurezza che la legge impone al datore di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, dato che questa figura ha soltanto il compito di studiare l'ambiente di lavoro al fine di valutare i fattori di rischio, di individuare le misure idonee a salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori e di spronare il datore di lavoro verso il conseguimento di più elevati livelli di sicurezza».*

Responsabilità del S.P.P. alla luce di sentenze

Ma la nomina del RSPP e anche le eventuali colpe di questo soggetto non possono obliterare la responsabilità del datore di lavoro in capo al quale rimane la titolarità di tutti i poteri decisionali relativi alla sicurezza e il quale, pertanto, *“è chiamato comunque a rispondere delle eventuali negligenze” del RSPP” Cass Sez IV n 6277 febbraio 2008*

Responsabilità del S.P.P. alla luce di sentenze

La giurisprudenza ha ad oggi escluso, anche in caso di infortunio, una possibile incriminazione (oltre che del responsabile), degli Addetti del SPP. Questi soggetti si qualificano, infatti, come semplici ausiliari del datore di lavoro alla stregua di consulenti e "i risultati dei loro studi e delle loro elaborazioni, come pacificamente avviene in qualsiasi altro settore dell'amministrazione dell'azienda ad esempio, in campo fiscale, tributario, vengono fatti propri dal vertice che li ha scelti sulla base di un rapporto di affidamento liberamente instaurato e che della loro opera si avvale per meglio ottemperare agli obblighi di cui è esclusivo destinatario"
" Cass Sez Pen 11351 del 31/03/2006

Organi di Vigilanza

Con il passaggio dallo Stato alle Regioni delle funzioni di vigilanza sull'esecuzione delle norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro, e' stato attribuito alle AUSL, organizzate nell'ambito delle Regioni, la funzione di vigilanza in materia di igiene e sicurezza del lavoro, mentre sono rimasti allo Stato i controlli omologativi sulle macchine e gli apparecchi in genere.

L'art. 21 della legge n° 833/78, istitutiva del Servizio Sanitario Nazionale, attribuisce alla USL i compiti svolti dall'Ispettorato del Lavoro in materia di Prevenzione, di igiene e controllo sullo stato di salute dei lavoratori

L'art. 7 della legge 502 del 1992 istituisce i Dipartimenti di Prevenzione a cui spetta la vigilanza nei luoghi di lavoro.

Organi di Vigilanza

Tale assetto è ribadito dall'art. 13 del D.Lvo 81 secondo il quale la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro è svolta dalla Azienda Sanitaria Locale competente per territorio e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché, per il settore minerario, dal Ministero dello Sviluppo Economico

Per attività nel settore delle costruzioni edili in generale l'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza può essere esercitata anche dal personale ispettivo del Min. del Lavoro della salute e delle politiche sociali nel quadro di coordinamento territoriale di cui all'art 7

Il Sistema Sanzionatorio

L'art 301 del D.Lvo 81 così come integrato dal D.Lvo 106/09 conferma che alle contravvenzioni in materia di sicurezza sul lavoro per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, ovvero *la pena della sola ammenda*, si applicano le disposizioni in materia di prescrizione ed estinzione del reato degli articoli 20 e segg. del D.Lvo 758/1994

Il Sistema Sanzionatorio

Di fronte alla inosservanza delle norme si ha il dovere giuridico di impartire la **prescrizione** al fine di eliminare la situazione di fatto che determina la violazione.

La prescrizione è un atto scritto con il quale si impartiscono le direttive al fine di impedire che l'illecito abbia prosecuzione.

SOPRALLUOGO IN AZIENDA



INOSSERVANZE DI LEGGE



PRESCRIZIONE MAX 6 MESI

PROROGA Max 6 MESI

Notizia di Reato al P.M.

NO modalità diverse tempo maggiore

VERIFICA ADEMPIMENTO VIOLAZIONE

Art 162 bis

SI

Entro 30 gg Pagamento Contravvenzione 1/4 del Massimo

NO

Entro 90 gg Comunicazione al P.M. ed al contravventore

Entro 120 gg Comunicazione al P.M. Adempimento e pagamento ammenda

Estinzione Reato Penale

Permanenza Reato Penale