



La responsabilità per la sicurezza negli appalti e subappalti ed il TU sulla sicurezza

Bologna, 5 novembre 2008



I SOGGETTI RESPONSABILI E LE DELEGA DI FUNZIONI

- Datore di lavoro
- Dirigenti
- Preposti
- Delegati



IL DATORE DI LAVORO

Datore di lavoro: il soggetto **titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore** o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha **la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva**, in quanto titolare dei **poteri decisionali e di spesa**.



DATORE DI LAVORO E DELEGA

- Il datore di lavoro e' destinatario di una **posizione di garanzia** nei confronti dei lavoratori
- Il datore di lavoro può **delegare** la posizione di garanzia a determinate condizioni



IL FONDAMENTO DELLA RESPONSABILITA' DEL DATORE

- 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" (art. 2087 C.C.).
- L'art. 41 della Costituzione giustifica *"una valutazione negativa, da parte del legislatore, dei comportamenti dell'imprenditore che, per imprudenza, negligenza o imperizia, non si adoperi, **anche al di là degli obblighi specificamente sanzionati**, per ridurre l'esposizione al rischio dei propri dipendenti"* (Corte costituzionale, 18 luglio 1996 n. 312).



DATORE DI LAVORO E DELEGA

- Cass. pen., sez. III 08-08-2006

In tema di prevenzione infortuni, se il datore di lavoro è una persona giuridica, **destinatario delle norme è il legale rappresentante dell'ente imprenditore**, quale persona fisica attraverso la quale il soggetto collettivo agisce nel campo delle relazioni intersoggettive.



DIRIGENTI E PREPOSTI

Diversamente dal DLgs 626/94, il DLgs 81/2008 oltre a ridefinire le deleghe, i requisiti e i compiti per i datori di lavoro, tratta in più punti le responsabilità per gli aspetti di sicurezza e salute per **dirigenti** e **preposti**



DIRIGENTI E PREPOSTI

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 (ART. 2)



DIRIGENTI E PREPOSTI

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 (ART. 2)



OBBLIGHI GENERALI DI TUTELA – art. 18

Agli obblighi generali di tutela del datore di lavoro sono tenuti anche i **dirigenti**, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite



DIRIGENTI E PREPOSTI

l'articolo 15, annovera fra le **misure generali di tutela** che il Datore di Lavoro deve adottare **l'informazione e formazione** adeguate per dirigenti e i preposti, confermando che anche per il legislatore questi soggetti costituiscono un requisito imprescindibile nel sistema di gestione della sicurezza



Dirigente

la giurisprudenza tradizionale riconosceva la figura del dirigente nel lavoratore che con la sua attività influisca **sull'intera azienda** o (nelle aziende di grandi dimensioni) su un **ramo rilevante di essa**.



Dirigente

- *“il compito del dirigente cui spetta la "sicurezza del lavoro" va dalla istruzione dei lavoratori sui rischi di determinati lavori e dalla necessità di adottare certe misure di sicurezza, e al controllo continuo, pressante, per imporre che i lavoratori rispettino quelle norme, si adeguino alle misure in esse previste e sfuggano alla superficiale tentazione di trascurarle”*



OBBLIGHI DEL PREPOSTO (ART. 19)

- **richiedere l'osservanza** delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e **dare istruzioni** affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- **informare** il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;



OBBLIGHI DEL PREPOSTO: (ART. 19)

- **astenersi**, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- **segnalare** tempestivamente al DdL o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- **frequentare** appositi corsi di formazione.



PREPOSTO E FORMAZIONE [ART. 19]

I preposti ricevono a cura del DdL e in azienda, un'adeguata e specifica **formazione** e un **aggiornamento periodico** in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro, su:

- principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- valutazione dei rischi;
- individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione



Dirigenti e preposti

non spetta al preposto adottare misure di prevenzione, ma **fare applicare quelle predisposte da altri**, intervenendo con le proprie direttive ad impartire le cautele da osservare".
(Cassazione penale sez. IV - 21 aprile 2006, n. 14192).



PREPOSTO

il preposto, ha mansioni normalmente limitate alla **mera sorveglianza sull'andamento dell'attività lavorativa**, sicché la sua esistenza non comporta affatto il trasferimento in capo a lui degli obblighi e delle responsabilità incombenti sul datore di lavoro, essendo a suo carico soltanto il dovere di vigilare a che i lavoratori osservino le misure e usino i dispositivi di sicurezza e gli altri mezzi di protezione, comportandosi in modo da non creare pericoli per sé e per gli altri". E ciò sempre che "non vi sia la prova rigorosa di una delega espressamente e formalmente conferitagli (con pienezza di poteri ed autonomia decisionale) e di una sua particolare competenza" (Cass. 23 luglio 1997).



DIRIGENTI E PREPOSTI

Cass. 7 dicembre 2005 :

i preposti sono coloro i quali vigilano sull'attività lavorativa degli altri dipendenti, per garantire che essa si svolga nel rispetto delle regole prevenzionali, e che sono all'uopo forniti di un **limitato potere di impartire ordini ed istruzioni**, di natura peraltro **meramente esecutiva"**



DIRIGENTI E PREPOSTI

Cass. 7 dicembre 2005 :

"al preposto - in quanto destinatario delle norme per la prevenzione di infortuni sul lavoro, ma svolgente attività sussidiaria - può essere delegato l'apprestamento delle misure preventive, ma non anche quei compiti affidati in via esclusiva dalla legge ai dirigenti o all'imprenditore, sicché **la delega non scagiona dalla responsabilità penale l'imprenditore o il direttore dei lavori,** in quanto il preposto non è tenuto ad assumere da solo l'obbligo di predisporre, far realizzare e pretendere in concreto la utilizzazione delle misure protettive previste dalla legge



PREPOSTI

○ *“il **capo squadra** va inquadrato nella figura del preposto perché rientra nei suoi compiti dirigere e sorvegliare il lavoro dei componenti la squadra”*

*“l'obbligo di vigilare sui macchinari da parte del **responsabile della manutenzione** dello stabilimento gli deriva dallo specifico incarico di responsabile”*



DELEGA DI FUNZIONI

La delega di funzioni, che non esclude **l'obbligo di vigilanza** in capo al DdL in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite, ove non sia espressamente esclusa (c.f.r. art. 17), è ammessa a condizione che:

- a) risulti da **atto scritto recante data certa**;
- b) il delegato posseda tutti i **requisiti di professionalità ed esperienza** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;



DELEGA DI FUNZIONI

c) attribuisca al delegato **tutti i poteri** di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

d) attribuisca al delegato **l'autonomia di spesa** necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;

e) sia **accettata dal delegato per iscritto**.



DELEGA DI FUNZIONI

ART.16 TU

- Alla delega dev'essere data **adeguata e tempestiva pubblicità**.
- Gli atti non conformi a queste previsioni hanno perso di efficacia il 15/05/08 con l'entrata in vigore del DLgs 81/2008.



DELEGA DI FUNZIONI

ART.16 TU

- 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** di cui all'articolo 30, comma 4 (Modello Organizzativo)



Obblighi del datore di lavoro non delegabili

Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività

- a) la **valutazione di tutti i rischi** con la conseguente elaborazione del **documento** previsto dall'articolo 28
- b) la designazione del responsabile del **servizio di prevenzione e protezione** dai rischi.



DATORE DI LAVORO E DELEGA

Cass. pen., sez. III 07-10-2004 (13-07-2004)

In tema di individuazione delle responsabilità penali all'interno delle strutture complesse, ai fini della operatività della delega di funzioni occorre distinguere tra:

- **difetti strutturali**
- deficienze inerenti **all'ordinario buon funzionamento** della struttura aziendale.

In relazione alle prime permane la responsabilità dei vertici aziendali



L'INVESTITURA DI FATTO

Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), (e cioè ddl, 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 – art. 299



Responsabilità del Datore di lavoro committente e appalti

Il datore di lavoro che assume la veste di committente è chiamato a precisi obblighi di

- VERIFICA
- COORDINAMENTO
- COLLABORAZIONE



Verifica della idoneità delle imprese

Il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori ad imprese **appaltatrici** o a **lavoratori autonomi**:

- **all'interno della propria azienda, o**
- di una **singola unita' produttiva** della stessa, o
- nell'ambito dell'intero **ciclo produttivo** dell'azienda medesima verifica, con le modalita' previste da un emanando decreto di **l'idoneita' tecnico professionale** delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione.;



Verifica della idoneità delle imprese

Fino alla data di entrata in vigore del decreto, la verifica è eseguita attraverso :

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



OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO COMMITTENTE

fornisce alle imprese dettagliate informazioni sui **rischi specifici** esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.



OBBLIGHI DEI DATORI DI LAVORO

I datori di lavoro:

a) **cooperano** all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

b) **coordinano** gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, **informandosi reciprocamente** anche al fine di eliminare rischi dovuti alle **interferenze** tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.'



IL DATORE DI LAVORO COMMITTENTE E IL COORDINAMENTO

La **cooperazione** non può intendersi come **obbligo** del committente di intervenire **in supplenza** dell'appaltatore tutte le volte in cui costui ometta, per qualsiasi ragione, di adottare misure di prevenzione prescritte a tutela soltanto dei suoi lavoratori, risolvendosi in **un'inammissibile ingerenza** del committente nell'attività propria dell'appaltatore.



IL DATORE DI LAVORO COMMITTENTE E IL COORDINAMENTO

L'obbligo di **cooperazione** imposto al committente è limitato all'attuazione di quelle misure rivolte ad eliminare i pericoli che, per effetto dell'esecuzione delle opere appaltate, vanno ad incidere sia sui dipendenti dell'appaltante sia su quelli dell'appaltatore, mentre per il resto **ciascun datore di lavoro deve provvedere autonomamente alla tutela dei propri prestatori d'opera** subordinati, assumendone la relativa responsabilità" (Cass. pen., sez. IV, 03 luglio 2002, n. 31459 Cass. pen. 2003, 2779 Cass. pen. 2003, 2779, Cass. pen. 2005, 3943).



IL DATORE DI LAVORO COMMITTENTE E IL COORDINAMENTO

Cass. pen., sez. IV 19-09-2006

quantunque l'obbligo di **cooperazione tra committente e appaltatore** (o tra **appaltatore e subappaltatore**) ai fini della prevenzione antinfortunistica **non esiga che il committente intervenga costantemente in supplenza dell'appaltatore** quando costui, per qualunque ragione, ometta di adottare le misure di prevenzione prescritte, deve tuttavia ritenersi che, quando tale omissione sia **immediatamente percepibile** (consistendo essa nella **palese violazione** delle norme antinfortunistiche), il committente, che è in grado di accorgersi senza particolari indagini dell'inadeguatezza delle misure di sicurezza, risponde anch'egli delle conseguenze dell'infortunio



DATORE DI LAVORO COMMITTENTE E “DUVRI”

Il DDL **committente** promuove la cooperazione ed il coordinamento elaborando un **unico documento di valutazione dei rischi**, che indichi le misure adottate per

- **eliminare** o, ove cio' non e' possibile,
- ridurre al **minimo** i rischi da **interferenze**.



DATORE DI LAVORO COMMITTENTE E “DUVRI”

- Il DUVRI non si applica ai **rischi specifici** propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi



DATORE DI LAVORO COMMITTENTE E “DUVRI”

- Il DUVRI e' **allegato** al contratto di appalto o di opera.
- Ai contratti stipulati anteriormente al 25 agosto 2007 ed ancora in corso alla data del **31 dicembre 2008**, il documento di cui al precedente periodo deve essere allegato entro tale ultima data.
- Il DUVRI è custodito presso **l'unità produttiva** alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.



DATORE DI LAVORO COMMITTENTE E “DUVRI”

Chiarimenti della Autorità per la vigilanza sui contratti **pubblici** di lavori, servizi e forniture -
Determinazione n. 3/2008

a) Il DUVRI deve essere redatto sono nei casi in cui esistano **interferenze**.

b) In esso non devono essere riportati **i rischi propri** dell'attività delle singole imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.



DATORE DI LAVORO COMMITTENTE E “DUVRI”

Gli appalti per i quali è possibile escludere la predisposizione del DUVRI i seguenti:

- 1) la **mera fornitura senza installazione**, salvo i casi in cui siano necessarie attività o procedure suscettibili di generare interferenza con la fornitura della stessa;
- 2) i servizi per i quali non è prevista l'esecuzione **all'interno della stazione appaltante**;
- 3) i servizi di natura **intellettuale**, anche se effettuati presso la stazione appaltante.



DATORE DI LAVORO COMMITTENTE E “DUVRI”

la mancata predisposizione del
DUVRI è punita con l'arresto da due
a quattro mesi o con l'ammenda da
800 a 3.000 euro



Responsabilità solidale del DDL committente

- L'imprenditore committente **risponde in solido con l'appaltatore**, e con i subappaltatori, per tutti i danni per cui il dipendente dell'appaltatore o del subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'INAIL
- dette disposizioni non si applicano ai danni conseguenza dei **rischi specifici** propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.



I COSTI DELLA SICUREZZA

Nei singoli contratti di **subappalto, di appalto e di somministrazione**, anche qualora in essere al momento della data di entrata in vigore del TU di cui agli articoli 1559, ad esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali, 1655, 1656 e 1677 del codice civile, devono essere specificamente indicati a pena di **nullita'** ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile **i costi relativi** alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli propri connessi allo **specifico appalto**.



I COSTI DELLA SICUREZZA

- Nei contratti stipulati prima del 25 agosto 2007 i costi della sicurezza del lavoro devono essere indicati entro il **31 dicembre 2008**, qualora gli stessi contratti siano ancora in corso a tale data.
- A tali dati possono **accedere**, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale.



I COSTI DELLA SICUREZZA

- Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle **procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture**, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia **adeguato** e **sufficiente** rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e **risultare congruo** rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture.



CANTIERI MOBILI E TEMPORANEI

committente: il soggetto per conto del quale **l'intera opera** viene realizzata, indipendentemente da eventuali frazionamenti della sua realizzazione. Nel caso di appalto di opera pubblica, il committente è il soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dell'appalto



CANTIERI MOBILI E TEMPORANEI

I soggetti coinvolti negli obblighi i sicurezza:

- Il committente
- Il responsabile dei lavori
- Il coordinatore per la progettazione
- Il coordinatore per l'esecuzione



CANTIERI MOBILI E TEMPORANEI

- Il committente è esonerato dalle responsabilità connesse all'adempimento degli obblighi limitatamente all'incarico conferito al **responsabile dei lavori**



IL RESPONSABILE DEI LAVORI

Il **responsabile dei lavori** è il soggetto **incaricato**, dal committente, della progettazione o del controllo dell'esecuzione dell'opera; tale soggetto coincide con:

- il **progettista** per la fase di progettazione
- il **direttore dei lavori** per la fase di esecuzione dell'opera.
- Nel campo di applicazione del decreto legislativo 163/2006 il responsabile dei lavori è il responsabile unico del procedimento



IL COORDINATORE PER LA PROGETTAZIONE

coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la progettazione dell'opera, (**coordinatore per la progettazione**):

- redige il **piano di sicurezza e di coordinamento**
- predispone un **fascicolo**, contenente le informazioni utili ai fini della prevenzione e della protezione dai rischi cui sono esposti i lavoratori
- Il piano di **sicurezza e coordinamento** è parte integrante del contratto di appalto.



IL COORDINATORE PER LA ESECUZIONE DEI LAVORI

coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera,
(**coordinatore per l'esecuzione dei lavori**):
soggetto incaricato, dal committente o dal responsabile dei lavori, dell'esecuzione dei compiti di cui all'articolo 92, che **non** può essere il datore di lavoro delle imprese esecutrici o un suo dipendente o il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) da lui designato



IL COORDINATORE PER LA ESECUZIONE DEI LAVORI

Durante la realizzazione dell'opera, il coordinatore per l'esecuzione dei lavori:

- **verifica l'applicazione**, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, delle disposizioni loro pertinenti contenute nel piano di sicurezza
- verifica l'idoneità del **piano operativo di sicurezza**



IL COORDINATORE PER LA ESECUZIONE DEI LAVORI

- organizza tra i datori di lavoro, la **cooperazione** ed il **coordinamento**
- segnala al committente e al responsabile dei lavori, previa **contestazione scritta** alle imprese e ai lavoratori autonomi interessati, le **inosservanze** alle disposizioni di legge ed alle prescrizioni del piano e propone la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere, o la risoluzione del contratto.



IL COORDINATORE PER LA ESECUZIONE DEI LAVORI

- Nel caso in cui il committente o il responsabile dei lavori non adotti alcun provvedimento in merito alla segnalazione, senza fornire idonea motivazione, il coordinatore **dà comunicazione** dell'inadempienza alla AUSL e alla direzione provinciale del lavoro competenti;
- **sospende**, in caso di pericolo grave e imminente, direttamente riscontrato, le singole lavorazioni fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti effettuati dalle imprese interessate.



IL PIANO OPERATIVO DI SICUREZZA

- I datori di lavoro delle imprese affidatarie e delle imprese esecutrici, anche nel caso in cui nel cantiere operi una unica impresa, anche familiare o con meno di dieci addetti, redigono il piano operativo di sicurezza



IL PIANO OPERATIVO DI SICUREZZA

piano operativo di sicurezza: il documento che il datore di lavoro **dell'impresa esecutrice** redige, in riferimento al singolo cantiere interessato



IL COORDINAMENTO CON IL DUVRI

○ L'accettazione da parte di ciascun datore di lavoro delle imprese esecutrici del piano di sicurezza e di coordinamento e la redazione del piano operativo di sicurezza costituiscono, limitatamente al **singolo cantiere interessato**, adempimento alle disposizioni di cui all'articolo 17 comma 1, (valutazione dei rischi), e all'articolo 26, commi 1, lettera b), e 3 (DUVRI)



IL MODELLO ORGANIZZATIVO E LA GESTIONE DEGLI APPALTI

LA GESTIONE DEGLI APPALTI E DEI SUBAPPALTI IN SICUREZZA DEVE PASSARE ANCHE ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI UN **MODELLO ORGANIZZATIVO** QUALE QUELLO PREVISTO DAL D. lgs. n. 231/2001.



IL MODELLO ORGANIZZATIVO (ART. 30)

Il **modello di organizzazione** e di gestione idoneo ad avere **efficacia esimente** della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un **sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici** seguenti



IL MODELLO ORGANIZZATIVO (ART. 30)

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;



IL MODELLO ORGANIZZATIVO (ART. 30)

- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di **informazione** e **formazione** dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di **documentazioni** e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate



IL MODELLO ORGANIZZATIVO (ART. 30)

- Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere **idonei sistemi di registrazione** dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.
- Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, **un'articolazione di funzioni** che assicuri le **competenze tecniche** e i **poteri necessari per la verifica**, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.



IL MODELLO ORGANIZZATIVO (ART. 30)

Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo **sistema di controllo** sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano **scoperte violazioni significative delle norme relative** alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di **mutamenti** nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.



IL MODELLO ORGANIZZATIVO (ART. 30)

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si **presumono conformi** ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.