

**Formazione generale
dei lavoratori
ai sensi dell'articolo 37,
comma 1, lettera a)
del D.Lgs. 81/08 e
dell'Accordo Conferenza
Stato Regioni
del 21 dicembre 2011**



Principi giuridici e normativa di riferimento



PRINCIPI COSTITUZIONALI

La salute è un diritto fondamentale dell'individuo ed un interesse della collettività (art. 32 Costituzione).

L'iniziativa economica privata è libera ma non può svolgersi in modo da recare danno alla sicurezza (art. 41 Costituzione).

In sintesi, ciascun individuo è libero di intraprendere un'attività economica, ma nel fare ciò non può ledere il diritto alla salute dei cittadini e dei lavoratori.



DECRETO LEGISLATIVO 81/08

Il D.Lgs. 81/08 si applica a tutti i settori di attività privati e pubblici e contiene le principali norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Il provvedimento è stato adottato con l'obiettivo di riordinare e coordinare le disposizioni in materia in un unico testo normativo.

Il D.Lgs. 81/08 ha pertanto abrogato i principali riferimenti legislativi precedenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (es. D.Lgs. 626/94).

Ad agosto del 2009 il D.Lgs. 81/08 è stato modificato ed integrato dal D.Lgs. 106/09.



DECRETO LEGISLATIVO 81/08

Il D.Lgs. 81/08 è suddiviso in 13 Titoli, è composto da 306 articoli e 51 allegati tecnici.

Titolo I	Principi comuni
Titolo II	Luoghi di lavoro
Titolo III	Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale
Titolo IV	Cantieri temporanei o mobili
Titolo V	Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro
Titolo VI	Movimentazione manuale dei carichi
Titolo VII	Attrezzature munite di videotermini
Titolo VIII	Agenti fisici
Titolo IX	Sostanze pericolose
Titolo X	Esposizione ad agenti biologici
Titolo XI	Protezione da atmosfere esplosive
Titolo XII	Disposizioni in materia penale e di procedura penale
Titolo XIII	Norme transitorie e finali



PRINCIPI GENERALI

- valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- riduzione dei rischi alla fonte;
- eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in base al progresso tecnico;
- programmazione della prevenzione per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;



PRINCIPI GENERALI

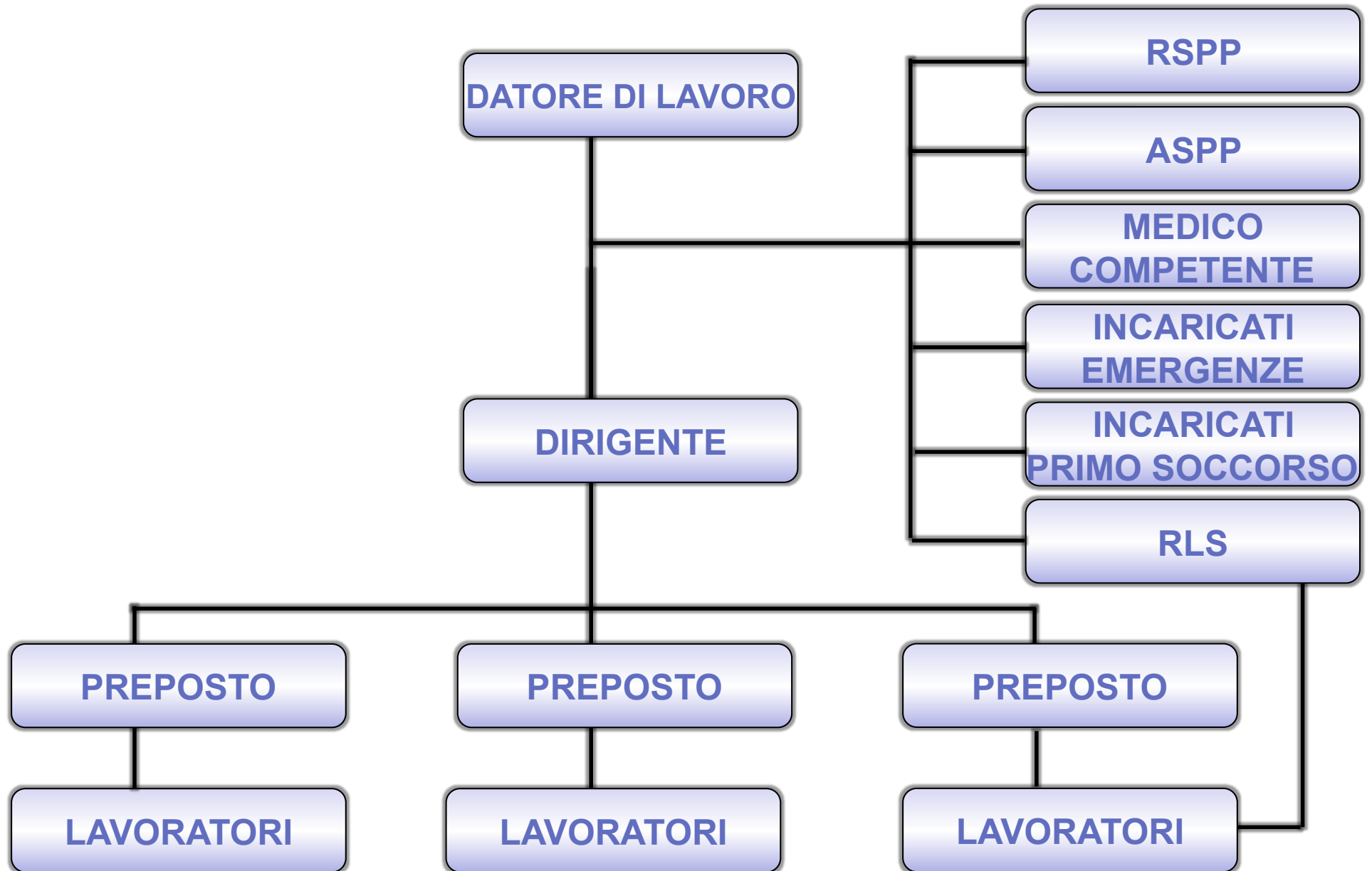
- misure di emergenza;
- regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti;
- controllo sanitario dei lavoratori;
- partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
- informazione e formazione adeguate per dirigenti, preposti e lavoratori.



I soggetti aziendali: diritti e doveri



ORGANIGRAMMA SICUREZZA



DATORE DI LAVORO

Datore di Lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il responsabile dell'azienda o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Generalmente coincide con l'Amministratore Delegato, un Direttore generale o Direttore di stabilimento o un componente del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso è necessario che eserciti in concreto i poteri decisionali e di spesa.



DATORE DI LAVORO

Una società con più unità produttive può avere più Datori di Lavoro.

Nelle pubbliche amministrazioni per Datore di Lavoro si intende il funzionario al quale spettano i poteri di gestione individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni.



OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

E' il principale destinatario degli obblighi in materia di sicurezza.

Sono per lui obblighi indelegabili:

- la valutazione dei rischi;
- la redazione del documento di valutazione;
- la designazione del RSPP.



DIRIGENTE

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

La definizione di "dirigente" non fa riferimento all'inquadramento contrattuale, ma discende dai compiti di organizzazione (es. impartisce correttive sul lavoro da svolgere) e di gestione (es. impartisce ordini o istruzioni operative) a cui sono connessi obblighi di sicurezza con le relative responsabilità.



OBBLIGHI DEI DIRIGENTI

I Dirigenti nell'ambito delle attribuzioni e competenze ad esso conferite, in particolare devono organizzare l'attività lavorativa nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di sicurezza e delle misure di prevenzione e protezione individuate nel Documento di valutazione dei rischi dal Datore di Lavoro con il supporto del Servizio di Prevenzione e Protezione.



PREPOSTO

E' la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei 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.

Preposto potrebbe quindi essere un capo cantiere, un capo squadra, un capo turno, un capo ufficio.

Non necessariamente occorre che sia superiore gerarchico rispetto ai lavoratori sui quali deve vigilare.



OBBLIGHI DEL PREPOSTO

Tra gli obblighi del preposto rientrano in particolare quelli di:

- vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni in materia di sicurezza;
- segnalare al Datore di Lavoro o al Dirigente ogni condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta.



ESERCIZIO DI FATTO DI POTERI DIRETTIVI

Le responsabilità di Datore di Lavoro, Dirigenti e Preposti sono attribuite dalla legge: in sostanza, una volta che un soggetto sia incaricato di un particolare ruolo aziendale (ad. es: responsabile di produzione, capoufficio, capoturno; etc...), è la legge stessa ad individuare quali sono i suoi obblighi e le sue responsabilità in materia di sicurezza.



ESERCIZIO DI FATTO DI POTERI DIRETTIVI

Per “incarico” non si intende né uno specifico mandato ad occuparsi di sicurezza del lavoro, né tanto meno una specifica delega di funzioni antinfortunistiche.

E' anzi previsto che le posizioni di garanzia relative a Datore di Lavoro, Dirigente e Preposto, gravino altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.



INCARICO ≠ DELEGA

Conferire ad un soggetto un incarico significa dare evidenza formale dei compiti che questi deve svolgere nell'ambito aziendale, informandolo anche degli obblighi di sicurezza e tutela della salute che la Legge gli impone a causa del ruolo aziendale assegnato.

Conferire una Delega di Funzioni significa invece che il Datore di Lavoro trasferisce incombenze proprie ad altri (es. ad un suo collaboratore), cui demanda i pertinenti poteri, con tutte le responsabilità connesse. Resta in capo al Datore di Lavoro delegante un obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.



INCARICO ≠ DELEGA

A tal fine la Delega di funzioni è valida ed efficace soltanto se:

- risulta da atto scritto avente data certa;
- il delegato possiede tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- si attribuiscono al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;



- si attribuisce al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- il delegato la accetta per iscritto;
- la delega ottiene adeguata e tempestiva pubblicità nell'ambito aziendale.

OBBLIGHI DEI LAVORATORI

L'apporto dei lavoratori alla gestione della sicurezza è fondamentale.

E' previsto dalla legge che ogni lavoratore debba 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 DEI LAVORATORI

I lavoratori in particolare non devono soltanto osservare le disposizioni e le istruzioni loro impartite ma anche 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.

I lavoratori sono dunque soggetti “attivi” della sicurezza.



RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP)

Persona in possesso di idonee capacità e di specifici requisiti professionali, designata dal Datore di Lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi.

Tale servizio è composto dal RSPP ed eventualmente da uno o più addetti (ASPP).

Il RSPP può essere interno o esterno a seconda della tipologia e delle dimensioni dell'azienda.

In alcuni casi il ruolo di RSPP può essere ricoperto direttamente dal Datore di Lavoro.



COMPITI DEL RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE

A supporto delle funzioni proprie del Datore di Lavoro svolge le seguenti attività:

- individua e valuta i rischi;
- individua ed elabora le misure di prevenzione e protezione;
- elabora le procedure di sicurezza;
- propone programmi di informazione e formazione;
- partecipa alla riunione periodica;
- fornisce ai lavoratori informazioni in materia di sicurezza.



MEDICO COMPETENTE

Medico in possesso di specifici titoli e requisiti formativi e professionali che:

- collabora con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi;
- effettua la sorveglianza sanitaria attraverso l'apposito protocollo sanitario;
- visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno.



RAPPRESENTANTE LAVORATORI SICUREZZA (RLS)

Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Nel caso in cui non venga eletto o designato alcun RLS aziendale, le sue competenze vengono esercitate dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST).



ATTRIBUZIONI RLS

- può accedere ai luoghi di lavoro;
- viene consultato in merito alla valutazione dei rischi, all'organizzazione della formazione ed alla nomina di RSPP, ASPP, Medico Competente e Incaricati Misure Emergenza e Primo Soccorso;
- ha diritto a ricevere i dati infortunistici e copia dei documenti di valutazione dei rischi;
- può formulare osservazioni in occasione di verifiche delle autorità competenti;



ATTRIBUZIONI RLS

- partecipa alla riunione periodica;
- può fare proposte circa l'attività di prevenzione;
- può fare ricorso alle autorità competenti;
- riceve una formazione specifica;
- può usufruire di permessi sindacali per lo svolgimento delle sue attribuzioni.



La valutazione dei rischi



RISCHIO

Probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione a un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione.

Il Rischio, dunque, è funzione di Probabilità, Pericolo e Danno.

ESEMPI DI ATTRIBUZIONE DEI LIVELLI DI PROBABILITA' DEL RISCHIO

Esiste una correlazione diretta tra il pericolo e il verificarsi del danno ipotizzabile.

Il pericolo può produrre un danno anche se in modo non automatico o diretto.

Il pericolo può produrre un danno solo per concomitanza di più eventi poco probabili.



PERICOLO

Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore, avente il potenziale di causare danni.

ESEMPIO NON ESAUSTIVO DI CHECK LIST PERICOLI

Agenti biologici	Illuminazione
Agenti cancerogeni	Incendio
Agenti chimici	Attrezzature di lavoro
Materiali esplosivi	Organi in movimento
Materiali radioattivi	Apparecchi a pressione
Carichi sospesi	Superfici calde/fredde
Luoghi di lavoro in altezza	Radiazioni
Ostacoli nei percorsi di transito	Rumore
Mezzi operativi in movimento	Vibrazioni
Elementi in tensione	Microclima
Oggetti taglienti	Aspetti organizzativi



DANNO

Evento indesiderato conseguente all'esistenza di un pericolo.

ESEMPI DI ATTRIBUZIONE DEI LIVELLI DI DANNO

- Infortunio o episodio di esposizione acuta con invalidità rapidamente reversibile.
- Esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili.
- Infortunio o episodio di esposizione acuta con invalidità parziale reversibile.
- Esposizione cronica con invalidità parziale reversibile.
- Infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti letali o totalmente invalidanti.
- Esposizione cronica con effetti letali o totalmente invalidanti.



VALUTARE I RISCHI

Significa mettere in relazione probabilità, pericolo e danno per esprimere una stima o un giudizio sul RISCHIO:

GIUDIZIO	DEFINIZIONE INTERVENTI
NON APPLICABILE	Assenza di esposizione all'agente o fattore.
TRASCURABILE	Potrebbero non essere richiesti interventi.
LIEVE	Sono da monitorare gli accorgimenti attuati; non si ravvisano interventi ulteriori.
MODESTO	Sono da monitorare gli accorgimenti attuati; garantire una frequente azione di vigilanza delle misure di sicurezza adottate.



VALUTARE I RISCHI

GIUDIZIO	DEFINIZIONE INTERVENTI
MODERATO	<p>Sono da monitorare gli accorgimenti attuati; predisporre una costante azione di vigilanza delle misure di sicurezza adottate.</p> <p>Valutare misure integrative organizzative e procedurali.</p> <p>Eventuali interventi migliorativi nel lungo periodo (12 mesi).</p>
ALTO	<p>Occorre intervenire immediatamente per ridurre le criticità, introducendo misure integrative organizzative e procedurali; interventi tecnici da realizzare breve/medio periodo (6 mesi).</p>
MOLTO ALTO	<p>Occorre effettuare immediatamente interventi tecnici per eliminare/ridurre il rischio; sospensione dell'attività fino alla realizzazione degli interventi tecnici.</p>



VALUTAZIONE DEI RISCHI

Valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.



VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.



VALUTAZIONE DEI RISCHI

Deve essere effettuata dal Datore di Lavoro in collaborazione con il RSPP e il Medico Competente, previa consultazione del RLS. Deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari (ad es.: stress lavoro-correlato; lavoratrici in stato di gravidanza; differenze di genere, età e provenienza da altri Paesi; specifica tipologia contrattuale).



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il Documento di valutazione dei rischi deve in particolare contenere:

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il Documento di valutazione dei rischi deve in particolare contenere:

- l'individuazione delle procedure di sicurezza e l'indicazione dei ruoli aziendali che vi debbono provvedere;
- i nominativi del RSPP, Medico Competente e RLS;
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.



La sorveglianza sanitaria



SORVEGLIANZA SANITARIA

È effettuata dal medico competente nei casi previsti dalla legge o qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

Comprende, al fine di verificare l'idoneità alla mansione specifica, l'assenza di controindicazioni al lavoro e/o lo stato di salute dei lavoratori, le seguenti visite mediche:

- preventiva (anche in fase preassuntiva);
- periodica;
- su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute;
- in occasione del cambio della mansione;
- precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi;
- alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa.



GIUDIZI DI IDONEITA'

Al termine delle visite il Medico Competente esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- idoneità;
- idoneità parziale, temporanea o permanente, con limitazioni o prescrizioni;
- inidoneità temporanea;
- inidoneità permanente.

Avverso tali giudizi è ammesso ricorso all'organo di vigilanza entro 30 giorni.



Informazione, formazione ed addestramento



INFORMAZIONE, FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

Il datore di lavoro provvede che ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione e formazione in particolare su:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- rischi connessi all'attività dell'azienda in generale e specifici della mansione svolta;



INFORMAZIONE, FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

- procedure ed i nominativi delle persone incaricate in merito al primo soccorso, alla lotta antincendio ed all'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- nominativi del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente
 - normative di sicurezza e disposizioni aziendali in materia;
 - misure ed attività di protezione e prevenzione adottate.



Ove previsto dalla normativa il datore di lavoro provvede anche all'addestramento specifico dei lavoratori attraverso persona esperta nella mansione da svolgere.

FORMAZIONE

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione dei lavoratori sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

La formazione dei lavoratori deve avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro;
- del trasferimento o cambiamento mansione;
- dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi;
- quando richiesto dall'evoluzione dei rischi o dall'insorgenza di nuovi rischi.

La formazione deve sempre essere tenuta durante l'orario di lavoro.



FORMAZIONE DEI LAVORATORI

L'Accordo Conferenza Stato Regioni del 21 dicembre 2011, in attuazione del D.Lgs. 81/08, disciplina la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione dei lavoratori, nonché dell'aggiornamento.

Sono individuati per ciascun lavoratore due distinti moduli formativi:

- formazione generale della durata minima di 4 ore;
 - formazione specifica della durata minima di 4, 8 o 12 ore in funzione della classificazione del settore di attività
- +
- formazione di aggiornamento quinquennale della durata minima di 6 ore.



FORMAZIONE GENERALE

Ha per oggetto i seguenti contenuti:

- concetti di rischio
- danno
- prevenzione
- protezione
- organizzazione della prevenzione aziendale
- diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali
- organi di vigilanza, controllo e assistenza

Ha la durata di almeno 4 ore per tutti i settori.

Costituisce credito formativo permanente e può essere effettuata anche in modalità e-Learning



I dispositivi di protezione individuale



DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)

Sono dispositivi di protezione individuale le attrezzature destinate ad essere indossate e tenute dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.



Devono essere impiegati quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro.

REQUISITI DEI DPI

I DPI devono essere :

- adeguati ai rischi da prevenire ed alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;
- tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;
- poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità.



La gestione dei contratti di appalto e delle emergenze



CONTRATTO DI APPALTO O D'OPERA O DI SOMMINISTRAZIONE

In caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'interno dell'azienda ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi, sussistono obblighi precisi sia a carico dei datori di lavoro committenti che dei datori di lavoro delle imprese esecutrici, con l'obiettivo di valutare eventuali rischi da interferenze lavorative e predisporre misure di prevenzione e protezione atte ad eliminare o ridurre al minimo tali rischi.



CONTRATTO DI APPALTO O D'OPERA O DI SOMMINISTRAZIONE

Tali obblighi possono essere così sintetizzati:

- accertamento dei requisiti tecnico-professionali dell'impresa appaltatrice da parte del committente;
- scambio di dettagliate informazioni sui rischi tra impresa appaltatrice e committente;
- cooperazione e coordinamento tra impresa appaltatrice e committente per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione.



Il committente promuove le attività di cooperazione e coordinamento attraverso l'elaborazione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI), in cui sono indicate le misure da adottare per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze.

GESTIONE DELLE EMERGENZE

Il datore di lavoro prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso, di assistenza medica di emergenza, di prevenzione incendi e di evacuazione.

A tal fine definisce gli interventi e le procedure necessarie anche attraverso uno specifico piano di emergenza.

Inoltre designa preventivamente sia gli incaricati delle misure di emergenza, antincendio ed evacuazione, sia gli incaricati delle misure di primo soccorso.



GESTIONE DELLE EMERGENZE

Tali soggetti:

- sono designati dal datore di lavoro in numero sufficiente, tenuto conto della natura dell'attività e delle dimensioni dell'azienda;
- non possono rifiutare la designazione se non per giustificato motivo;
- devono essere adeguatamente formati.

Ai lavoratori devono essere comunicati i nominativi degli incaricati.



Gli organi di vigilanza ed il regime sanzionatorio



ORGANI DI VIGILANZA

In via principale vigilano sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- l'Azienda Sanitaria Locale (ASL) competente per territorio;
- in specifici ambiti, il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e la Direzione Provinciale del Lavoro.

Tali organi hanno il potere di contestare infrazioni ed irrogare sanzioni nel caso in cui riscontrino la violazione di obblighi in materia di sicurezza.

Tali violazioni possono essere sanzionate in via amministrativa o penale.



REGIME SANZIONATORIO

In materia di sicurezza le violazioni sono in minima parte sanzionate in via amministrativa.

Nella maggior parte dei casi costituiscono illecito penale (reato).

I reati si dividono in delitti e contravvenzioni.

I **delitti** che rilevano in materia antinfortunistica sono le lesioni colpose e l'omicidio colposo, puniti dal codice penale.

Le **contravvenzioni** che rilevano in materia antinfortunistica sono molteplici e quasi tutte contenute nelle normative specifiche di settore.



PRESCRIZIONE

In un gran numero di casi le contravvenzioni possono essere estinte tramite un meccanismo (prescrizione) che privilegia la rimozione della situazione di rischio alla punizione del responsabile della violazione.

In questi casi gli organi di vigilanza impartiscono al contravventore una apposita prescrizione, fissando un termine (prorogabile a richiesta fino a un massimo di dodici mesi) entro cui eliminare il fattore o la situazione che determinano il rischio. Della violazione è data notizia al Pubblico Ministero (PM) che iscrive la relativa notizia di reato in attesa che gli accertatori verifichino se il contravventore ha adempiuto la prescrizione.



PRESCRIZIONE

In caso affermativo, l'organo di vigilanza ammette il contravventore a pagare, nel termine di trenta giorni, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa, dopodiché ne dà comunicazione al PM. In tale situazione, il reato si estingue e il PM chiede l'archiviazione del procedimento penale. In caso negativo, l'organo di vigilanza ne dà comunicazione al PM ed il procedimento penale riprende il suo corso.

