

Working papers **Sicurezza**

DICEMBRE 2010

gestaonline.it
gestaonline.it/blog

numero

5

Premessa

Gesta vuole fornire attraverso i *Working papers* un utile e agile strumento che raccoglie tutti i *Gesta papers* pubblicati nel corso dell'anno precedente, divisi per i singoli settori di attività: qualità, *social accountability*, sicurezza, ambiente, 231 e *privacy*.

La raccolta è realizzata in ordine cronologico e mantiene la data di effettiva pubblicazione del singolo *Gesta papers* in modo da non pregiudicare il termine eventuale di cogenza di una disposizione.

Tutte le informazioni e le referenze riguardanti Gesta potete trovarle su www.gestaonline.it e su www.gestaonline.it/blog.

Gesta Srl

ITALY - 19126 LA SPEZIA SP
Via Lunigiana, 265/275 T. +39 0187 564442 F. +39 0187 280042
info@gestaonline.it

QUALITÀ • SOCIAL ACCOUNTABILITY • SICUREZZA • AMBIENTE • 231 • PRIVACY

Gesta papers del 16 Febbraio 2010

D.LGS. 231/01: Modelli su misura per la sicurezza sul lavoro.

Per la prima volta un tribunale ha condannato alcune società per violazione del Testo unico in materia di protezione del lavoro (D.Lgs. 81/08) e ha fornito una serie di importanti indicazioni sull'applicazione del decreto 231/01 a questa materia.

Un giudice ha recentemente depositato le motivazioni della sentenza con la quale, oltre a tre persone fisiche, sono state anche pesantemente sanzionate tre società per un gravissimo incidente sul lavoro che 2 anni fa provocò la morte di 5 persone.

Recentemente, tra il 2007 e il 2008 l'omicidio colposo e le lesioni gravi e gravissime, verificatisi sui luoghi di lavoro, sono stati inseriti fra i reati "presupposto", nei quali la società stessa ha tratto un vantaggio o avuto un interesse. Il decreto 231 aveva infatti sino a quel momento (2007) compreso solo delitti dolosi, rendendo naturale il dubbio sul fatto che se un soggetto agisce colposamente, come nel caso degli illeciti in materia di sicurezza, non lo fa per un fine criminale.

La sentenza in questione ha risposto in maniera abbastanza tranciante, indicando come la condotta alla

base dell'omicidio colposo e delle lesioni gravi e gravissime sia caratterizzata da negligenza, imprudenza, imperizia, oppure dall'aggiramento di leggi o regolamenti. Se la morte o le lesioni costituiscono l'evento, proprio la condotta rappresenta il fatto colposo che è alla base dell'evento stesso. Per la sentenza «*se l'evento delittuoso è il risultato della mancata adozione di misure di prevenzione, spesso è agevole sostenere che la mancata adozione di tali misure abbia garantito un vantaggio alla società o all'ente, ad esempio nella forma di un risparmio di costi.*». All'autorità giudiziaria spetterà il compito di accertare solo se la condotta che ha determinato l'evento (morte o lesioni) sia stata provocata da scelte che rientrano oggettivamente nella sfera di interesse dell'ente oppure se la condotta gli ha provocato almeno un beneficio, senza interessi esclusivi di altri.

Quanto ai modelli, la difesa di una delle Società coinvolte aveva presentato a sua discolpa, nel corso del procedimento, i documenti di valutazione dei rischi, sostenendo l'equiparazione tra questi documenti e il modello organizzativo o gestionale previsto dal decreto 231 che, se adottato correttamente, può mettere l'ente al riparo da sanzioni. Una linea bocciata dal giudice che, norme alla mano, ha osservato come «*è tuttavia evidente che il sistema introdotto dal decreto n. 231 nel 2001 impone alle imprese di adottare un modello organizzativo diverso e ulteriore rispetto a*

quello previsto dalla normativa antinfortunistica del D.Lgs. 81/08 s. m. e i., onde evitare in tal modo la responsabilità amministrativa». Il modello immaginato dal legislatore sul fronte della sicurezza lavoro è caratterizzato spiega la sentenza - da una finalità organizzativa, indirizzata alla mappatura e alla gestione del rischio specifico nella prevenzione degli infortuni e da una finalità di controllo sul sistema operativo per assicurarne la continua verifica ed effettività. «Non si può pensare che una semplice analisi dei rischi possa essere utilizzata per le esigenze del decreto 231». Troppi gli elementi che devono essere presenti nell'uno (per esempio le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati o gli stessi destinatari) e che sono invece assenti nell'altra.

Una delle Società - la più grossa (condannata al massimo della sanzione pecuniaria prevista, 1 milione e mezzo di euro) - un modello l'aveva, ma nell'interpretazione del giudice, che aderisce alla tesi della Procura, tale modello risultava gravemente inadeguato su un passaggio chiave: le regole previste per la copertura dei rischi si applicavano solo nei confronti dei dipendenti della Società, escludendo quei lavoratori di altre imprese che entravano in contatto anche solo con una parte dell'attività della Società. In altre parole, lo schema organizzativo e gestionale predisposto dalla Società era indirizzato a prevenire solo gli

infortuni dei propri dipendenti o di soggetti presenti nel proprio ambiente, ma non era stata prevista una procedura per il passaggio di informazioni sui rischi dei prodotti pericolosi trattati nelle relazioni commerciali con altre Società.

Il modello di organizzazione e di gestione, quindi, affinché sia idoneo ad abbia efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, deve non solo essere adottato ed efficacemente attuato, ma anche necessariamente comportare un coinvolgimento collettivo di tutti i lavoratori (compresi quelli di altre imprese le cui operazioni interferiscono con l'attività dell'azienda) in particolare durante l'analisi dei fattori di rischio legati al luogo di lavoro e nell'individuazione delle soluzioni atte a mitigare tali rischi (comprensive anche di strumenti di comunicazione dei rischi stessi a tutti i lavoratori presenti sul luogo di lavoro, e di opportune misure di verifica e controllo).

Fonte "Il Sole 24 ore"

Gesta papers n. 27 del 16 Marzo 2010

Sicurezza: obblighi e sanzioni per i lavoratori.

Soggetto attivo per la sicurezza sul lavoro, oltre che destinatario della tutela. Questa, secondo la normativa, la doppia "funzione" del lavoratore in materia di tutela della salute lavorativa. Il Dlgs 81/2008 chiarisce, infatti, che il lavoratore (o lavoratrice) ha, ai fini della sicurezza sul lavoro, una doppia "natura": da un lato, soggetto da proteggere, dall'altro ruolo attivo per la sicurezza propria e altrui. Proprio in conseguenza del ruolo ambivalente, il lavoratore si trova a occupare una posizione di "primo piano" nell'ambito dell'organizzazione aziendale per la sicurezza, dovendo ricevere adeguata tutela attraverso il sistema aziendale di sicurezza predisposto dal datore e, al contempo, rappresentando, come "attore" di tutela della salute propria e altrui, una componente fondamentale del funzionamento di quello stesso sistema.

Il Dlgs 81/2008, anche dopo le modifiche introdotte dal decreto 106/2009, prospetta, dal punto di vista giuridico, che, oltre ad essere soggetto tutelato (non solo dal punto di vista "fisico" ma anche sotto il profilo "mentale" e "sociale"), **il lavoratore ha, altresì, un ruolo "attivo" da esercitare in materia di sicurezza sul lavoro** (articolo 20). Riguardo al contributo attivo da svolgere, lo stesso decreto

sulla sicurezza, peraltro, prefigura, per il caso in cui il lavoratore violi questi doveri, profili di responsabilità giuridica di natura penale con sanzioni (articolo 59, comma i, lettera a) che vanno dall'ammenda di 200/600 euro all'arresto fino a un mese. Risulta, perciò, evidente che una politica aziendale per la sicurezza, per essere efficace, dovrà ineludibilmente considerare il singolo lavoratore come interlocutore primario dell'azione organizzativa, tecnica, gestionale, operativa e di comunicazione datoriale (tra cui, in primis, la formazione e l'informazione), pianificando, in ogni fase del processo di tutela, dalla valutazione dei rischi sino all'applicazione delle misure di sicurezza, il suo coinvolgimento. Solo in tal modo si potrà davvero realizzare compiutamente il ruolo ambivalente previsto dal Dlgs 81/2008.

<p>ARRESTO FINO AD UN MESE O AMMENDA DA 200 A 600 EURO in caso di violazione degli obblighi di:</p>	<p>1. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale</p> <p>2. utilizzare correttamente attrezzature di lavoro, sostanze e preparati pericolosi, mezzi di trasporto, dispositivi di sicurezza utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione a loro disposizione</p>	<p>3. adoperarsi 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 segnalare immediatamente a datore di lavoro, dirigente o preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di protezione e di qualsiasi condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza</p> <p>ARRESTO FINO AD UN MESE O AMMENDA DA 200 A 600 EURO in caso di violazione degli obblighi di:</p>
---	---	--

<p>ARRESTO FINO AD UN MESE O AMMENDA DA 200 A 600 EURO in caso di violazione degli obblighi di:</p>	<p>4. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo</p>	<p>SANZIONE AMMINISTRATI VA PECUNIARIA DA 50 A 300 EURO Per violazione dell'obbligo di:</p>	<p>Esporre apposita tessera di riconosciment o, corredata di fotografia, contenente le proprie generalità e l'indicazione del datore di lavoro (per i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto)</p>
	<p>5. 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</p>		
	<p>6. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal Decreto o comunque disposti dal medico competente</p>		

<p>NON SANZIONATA Violazione senza conseguenze:</p>	<p>E' privo di sanzioni il mancato contributo, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, agli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro</p>
---	---

**Gesta papers n. 28
del 6 Aprile 2010**

Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro per radiazioni ottiche.

*L'obbligo per il datore di lavoro di valutare il rischio derivante dall'esposizione a radiazioni ottiche artificiali durante il lavoro, con particolare riguardo ai rischi dovuti agli effetti nocivi sugli occhi e sulla cute, sarà in vigore dal **26 Aprile 2010**.*

Il Decreto Legislativo n. 81/2008 Titolo VIII introduce misure di protezione dei lavoratori contro i rischi associati all'esposizione a radiazioni ottiche di origine artificiale, con particolare riguardo ai rischi dovuti agli effetti nocivi sugli occhi e sulla cute.

A partire dal **26 Aprile 2010** saranno in vigore i seguenti obblighi a carico del datore di lavoro:

- a) Valutare, e se necessario, calcolare o misurare i livelli di radiazioni ottiche a cui i lavoratori sono esposti.
- b) Tenere conto dell'esistenza di attrezzature di lavoro alternative progettate per ridurre i valori di esposizione.
- c) Individuare eventuali metodi di riduzione dell'esposizione
- d) Provvedere ad attività di informazione e formazione dei lavoratori.

In pratica, a partire dal 26/04/2010 saranno sanzionabili le inottemperanze agli obblighi dal Capo V del Titolo VIII del D.Lgs. 81/08. Ricordiamo che la violazione dell'obbligo di valutazione del rischio costituisce, per il datore di lavoro, contravvenzione sanzionata alternativamente con **l'arresto da 3 a 6 mesi** o con **l'ammenda da € 2.500 a € 6.400** (cfr. art. 55 co. 1 lett. A del DLgs 81 così come modificato dal DLgs. 106/09).

Si applica la pena dell'arresto da 4 a 8 mesi se la violazione è commessa:

- a) nelle aziende di cui all'art. 31 co. 6 lett. a), b), c), d), f) e g) del D.Lgs. 81/08
- b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'art. 268 co. 1) lett. c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;
- c) per le attività disciplinate da Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.

Potrebbe essere necessario, quindi, procedere all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi mediante l'indicazione degli esiti della valutazione e delle eventuali misure di prevenzione e protezione adottate.

**Gesta papers n. 30
del 4 Maggio 2010**

Sanzioni pesanti per mancata formazione sulla sicurezza.

La normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro si fonda su concetti quali formazione ed informazione. E' di vitale importanza, per chiunque partecipi attivamente o passivamente all'attività produttiva, essere a conoscenza degli eventuali rischi ed essere cosciente della necessità di predisporre delle norme che possano tutelare la salute dei lavoratori. Allo scopo di promuovere l'informazione tra lavoratori e Datori di lavoro, la legge prevede l'obbligo di seguire corsi di formazione per la sicurezza per entrambe le categorie.

Uno dei cardini della legge sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, è il concetto di formazione e informazione di tutti coloro che partecipano attivamente e passivamente al processo produttivo. La conoscenza porta indubbiamente ad una presa di coscienza dei rischi lavorativi e alla necessità di predisporre delle idonee misure di tutela per la salute dei lavoratori.

Il Legislatore ha previsto l'obbligo di seguire specifici corsi sia per il Datore di lavoro che intenda assumere l'incarico di RSPP della propria azienda, sia per lavoratori in genere, che per quelli Addetti ai compiti speciali (emergenza

Antincendio e Primo Soccorso – Preposto – ecc.) e per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Di seguito riportiamo l'elenco dei **corsi obbligatori** e dei relativi **aggiornamenti** ai sensi del D. Lgs. 81/08 s. m. e i., dell'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 26/01/06 e di altra normativa di settore:

1. **Coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori**, ore previste 120, aggiornamento 40 ore.
2. **Operatori elettrici PES e PAV**, ore previste 16 ore
3. **Conduzione in sicurezza dei carrelli elevatori**, ore previste 8 (aumentabile in base alle Funzioni)
4. **Uso in sicurezza di apparecchi di sollevamento**, ore previste 8 (aumentabile in base alle Funzioni)
5. **Addetti al montaggio-smontaggio-trasformazione di ponteggi**, ore previste 32
6. **RSPP per Datori di lavoro**, ore previste Durata: 16 ore + verifica finale, aggiornamento 8 ore
7. **RSPP e ASPP - Responsabili e Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione MODULO A**

- (di base), ore previste 28 più verifica finale
8. **RSPP e ASPP- MODULO B per macrosettori** Per partecipare occorre aver già frequentato il corso relativo al modulo A (o essere esonerati dalla frequenza) e avere un titolo di studio non inferiore al diploma di scuola media superiore:
- Macrosettori ATECO:**
- 1 – 2** (agricoltura e pesca): ore 36
- 3** (costruzioni): ore 60
- 4** (Industria): ore 48
- 5** (Chimica raffineria): ore 68
- 6 – 8** (Commercio, Artigianato, Trasporti, Comunic., Pubb. Amministrazione): ore 24
- 7** (Sanità): ore 60
- 9** (Servizi): ore 12
- più verifica finale, aggiornamento: **ASPP di qualunque macrosettore:** 28 ore nell'arco di 5 anni
- RSPP dei macrosettori 1 - 2 - 6 - 8 - 9:** 40 ore nell'arco di 5 anni
- RSPP dei macrosettori 3 - 4 - 5 - 7:** 60 ore nell'arco di 5 anni
9. **Solo per RSPP - Responsabili del Servizio Prevenzione e Protezione MODULO C** Occorre aver frequentato un corso per il modulo A (o esserne esonerati) e essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di scuola superiore, ore previste 24, più verifica finale, aggiornamento:
- RSPP dei macrosettori 1 - 2 - 6 - 8 - 9:** 40 ore nell'arco di 5 anni
- RSPP dei macrosettori 3 - 4 - 5 - 7:** 60 ore nell'arco di 5 anni
10. **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.).** ore previste: 32 più verifica finale, aggiornamento previsto annuale:
- Aziende con più di 50 dipendenti: 8 ore
- Aziende da 15 fino a 50 dipendenti: 4 ore
11. **Preposti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro,** ore previste 8 (aumentabile in base alle Funzioni), aggiornamento: periodicamente ripetuto in relazione all'evoluzione dei rischi o delle mansioni
12. **Addetto gestione emergenze, prevenzione incendi e lotta antincendio** (la durata dei corsi dipende dalle tipologie di rischio: basso, medio, elevato), ore previste:
- Rischio Basso:** 4 ore
- Rischio Medio:** 8 ore
- Rischio Elevato:** 16 ore
- Aggiornamento: periodicamente ripetuto in relazione all'evoluzione dei

rischi o all'insorgenza di nuovi rischi

13. **Addetto al Primo Soccorso**, ore previste
 Aziende del gruppo A: 16 ore
 Aziende del gruppo B – C: 12 ore
 Aggiornamento previsto triennale:
 Aziende o unità produttive del gruppo A: durata 6 ore;
 Aziende dei gruppi B e C: durata 4 ore.

14. **Informazione e Formazione di base dei lavoratori**, ore previste 4 (aumentabile in base alle Funzioni), aggiornamento: periodicamente ripetuto in relazione all'evoluzione dei rischi, all'insorgenza di nuovi rischi o cambio mansione

formazione/informazione/ addestramento ai lavoratori - sanzione PENALE prevista all'art. 55 del D.Lgs 81/08 s. m. e i. in capo al Datore di lavoro: **arresto fino a 8 mesi o ammenda da 5.000 a 15.000 euro.**

- 2) D. Lgs. 231/01 - sanzione fino a **1.500.000 euro o arresto fino a 1 anno, per illeciti commessi dal soggetto apicale, in caso di infortuni con lesioni gravi o superiori**

N.B.

La tabella di sintesi della formazione RSPP può essere scaricata su gestaonline.it/blog nel Gesta papers corrispondente o richiesti allo 0187 564442 o info@gestaonline.it

Ricordiamo che Informazione – Formazione – Addestramento sono in ogni caso obbligatori:

1. all'assunzione
2. al cambiamento di mansioni
3. alla introduzione di nuovi cicli produttivi
4. alla introduzione di nuovi adempimenti legislativi.

Il mancato rispetto degli obblighi di formazione e addestramento dei lavoratori previsti dal DLgs. 81/08 s. m. e i. espone il Datore di lavoro alle seguenti sanzioni:

- 1) Mancata designazione di un RSPP e/o assenza di

**Gesta papers n. 34
del 6 Luglio 2010**

**Anche la OHSAS 18001 utile per
escludere la responsabilità 231**

L'art. 30 del Decreto Legislativo 81/08 attribuisce all'effettiva attuazione dei Sistemi di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) un'efficacia esimente della responsabilità amministrativa prevista dal D. Lgs. 231/01 per alcune tipologie di reati. Le caratteristiche dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza idonei ad avere questa efficacia esimente sono ricondotte alle Linee Guida UNI INAIL o alle norme BS OHSAS 18001. La struttura della norma OHSAS è finalizzata alla dimostrazione dell'esistenza di un sistema organizzativo per coordinare le attività relativamente alla gestione della salute e sicurezza dei lavoratori e degli impianti, con modalità che garantiscano la conformità alle leggi e la corretta gestione dei rischi.

Gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 ammettono la possibilità di esclusione della responsabilità in argomento, a condizione di dotarsi di un modello organizzativo e di controllo senza particolare tipizzazione, mentre l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, riconduce la capacità esimente al modello di cui alla norma OHSAS 18001:2007, che definisce dei Sistemi Gestionali di Sicurezza sul Lavoro (SGSL).

All'art. 2 dello stesso D.Lgs. 81/08 si precisa, comunque, che il modello

di organizzazione e di gestione conforme alla Norma OHSAS 18001 è idoneo ad escludere la responsabilità per soli reati di cui agli articoli 589 (omicidio colposo) e 590 (lesioni personali colpose), terzo comma, del Codice Penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.

Il modello, per avere efficacia esimente, dovrà inoltre essere efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi.

Il SGSL permette:

1. di integrare obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella progettazione e conduzione di produzione di beni o servizi;
2. di definire ed individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti;
3. il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza che l'impresa/organizzazione si è data in un'efficace prospettiva costi/benefici.

Tale sistema, infatti, si propone di:

1. ridurre progressivamente i costi complessivi della salute e sicurezza sul lavoro compresi quelli derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro, minimizzando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi (clienti, fornitori, visitatori, ecc.);
 2. aumentare l'efficienza e le prestazioni dell'impresa;
 3. contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro;
 4. migliorare l'immagine interna ed esterna dell'impresa/organizzazione.
- f) Controllo attuazione adempimenti legislativi con diminuzione dei rischi di sanzioni amministrative e penali;
 - g) Accresce il profilo e l'entusiasmo del personale attraverso la soddisfazione delle aspettative di miglioramento;
 - h) Riduzione delle perdite materiali derivanti da incidenti e interruzioni della produzione;
 - i) Soddisfazione delle aspettative dell'opinione pubblica sempre più sensibile nei confronti della sicurezza e della salute sul lavoro;
 - j) migliorare i rapporti con gli organi istituzioni preposti ai controlli, con le organizzazioni sindacali e gli *stakeholder* in genere;
 - k) Integrabilità con ulteriori sistemi di gestione ed in particolare con i sistemi di gestione qualità (ISO 9001) ed ambientale (ISO 14001).

L'adesione allo schema volontario SGSL, che abbandona l'atteggiamento reattivo mirato all'emergenza e/o all'infortunio ed adotta un atteggiamento proattivo di prevenzione e pianificazione, comporta sicuramente dei miglioramenti che possono essere così sintetizzati:

- a) Riduzione dei premi assicurativi;
- b) Prevenzione dell'insorgenza di malattie professionali;
- c) Creazione all'interno dell'azienda di una "cultura della sicurezza";
- d) Diminuzione progressiva della numerosità e gravità degli infortuni;
- e) Eliminazione del turn-over per la sostituzione degli infortunati e dei malati;

Gesta papers del 29 Novembre 2010

Convegno sulla sicurezza nei tunnel.

Il 26 Novembre Renato Goretta è intervenuto al Convegno internazionale organizzato dalla Regione Val d'Aosta tenutosi a Courmayeur dal titolo "La sicurezza degli operatori nel settore autostradale, nelle gallerie e nei trafori" trattando il tema "Problematiche relative all'applicazione congiunta delle normative italiane e francesi per l'implementazione di un sistema di gestione per la sicurezza al Traforo del Monte Bianco" illustrando la struttura di un sistema gestionale per la sicurezza valido su tutta l'area nella disponibilità giuridica del Gruppo Europeo di Interesse Economico del Tunnel del Monte Bianco, la sua integrazione nel sistema di gestione aziendale e le problematiche derivanti dalle differenze fra le normative cogenti italiane e francesi soprattutto in presenza di attività dirette e indirette (subappalti) che avvengono indifferentemente sul territorio dei suoi Stati sottolineando anche le problematiche derivanti dal bilinguismo e dalla gestione di gruppi di lavoro bi nazionali. Particolarmente apprezzata è stata la proposta avanzata da Goretta relativa – vista la presenza diffusa sull'arco alpino di situazioni

analoghe a quelle del Tunnel del Monte Bianco sia per i collegamenti stradali che ferroviari – di studiare e produrre una normativa extraterritoriale specifica che consentirebbe di risolvere la criticità derivante dal differente recepimento delle Direttive europee sulla sicurezza sui luoghi di lavoro. Il Presidente del Consiglio superiore dei Lavori Pubblici, Ing. Franco Karrer, al termine dell'intervento di Goretta ha dichiarato che porterà la proposta all'attenzione del Governo italiano.

Tra gli intervenuti ricordiamo Franco Karrer (Presidente del Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici), Pasquale Cialdini (Direttore Generale vigilanza e sicurezza nelle infrastrutture del Ministero dei Lavori Pubblici), Ornella Segnalini (Presidente V Sezione Consiglio superiore dei Lavori Pubblici), Alfredo Pellegrini (Direttore gerente del GEIE TMB) e l'Ing. Robert Hassenforder. I lavori sono stati coordinati da Roberto Vicquéry (Coordinatore del Dipartimento delle politiche del lavoro e della formazione della Regione Val d'Aosta) e aperti da Augusto Rollandin Presidente regionale e Fabrizia Derriard SWindaco del Comune di Courmayeur.

**Gesta papers
del 10 Dicembre 2010**

**INAIL: finanziamenti in conto
capitale alle Imprese per la
Sicurezza.**

INAIL stanZIA **60 milioni di Euro**, ripartiti su base regionale, per finanziare le imprese che realizzano interventi per migliorare la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro.

Le domande dovranno essere inoltrate mediante procedura informatica attiva sul portale INAIL **dalle ore 14 del 12 gennaio 2011 al 14 febbraio 2011.**

A partire dal 10 dicembre 2010 sul portale www.inail.it, sezione Punto Cliente è attiva procedura che consente all'Impresa di verificare se è in possesso dei requisiti necessari per presentare domanda di finanziamento.

**Gesta papers
del 16 Dicembre 2010**

**Nuovi Finanziamenti INAIL alle
Imprese.**

L'INAIL ha pubblicato il nuovo bando volto ad incentivare, con uno stanziamento di **60 milioni di euro**, le Imprese che intendono realizzare interventi finalizzati al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nello specifico l'INAIL intende finanziare:

1. **Investimenti** per il miglioramento delle condizioni di **Salute e Sicurezza** dei lavoratori (ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e **OHSAS 18001**);
2. Progetti di **Formazione**;
3. Progetti per l'adozione di **Modelli Organizzativi Gestionali** ai sensi del D. Lgs. **231/2001** e di responsabilità sociale **SA8000**.

Le domande possono riguardare **solo una delle tre tipologie suddette**.

Ciascuna Impresa può presentare **una sola domanda sul territorio nazionale**.

Il finanziamento è costituito da un **contributo in conto capitale** pari a un valore compreso tra il 50% e il 75%, **individuato a livello regionale**, dei costi ammissibili sostenuti e documentati per la realizzazione, del progetto.

In ogni caso, il contributo massimo erogabile è pari a **€ 100.000 in regime de minimis**.

La presentazione delle domande avverrà a partire **dal 12 gennaio 2011 alle ore 14.00 fino al 14 febbraio 2011 non oltre le ore 18.00**, con modalità **“valutativa a sportello”** che prevede l'istruttoria delle agevolazioni **secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande** e fino all'esaurimento delle risorse disponibili.

Condizione indispensabile per poter accedere al bando è il superamento di un punteggio soglia determinato da diversi parametri: dimensione aziendale, rischiosità dell'attività di impresa, numero di destinatari, finalità ed efficacia dell'intervento, con un bonus in caso di collaborazione con le Parti sociali nella realizzazione dell'intervento.

Vista la partecipazione che il bando ha già suscitato a livello nazionale Vi invitiamo, senza alcun impegno, a segnalare tempestivamente il Vostro interesse verso questo nuovo strumento, scaricando il Modulo di analisi di prefattibilità, collegandosi al portale www.inail.it, sezione Punto Cliente, ed inviandolo a stretto giro all'indirizzo e-mail info@gestaonline.it

Sarete prontamente richiamati da un nostro consulente.