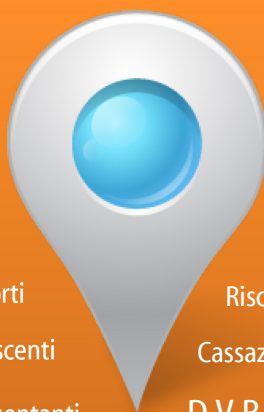


# INTERPELLI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

RASSEGNA AGGIORNATA AL MESE DI GIUGNO 2015

Medico Competente appalto Documento di Valutazione dei Rischi ccnl Testo unico trasporto  
 cooperative detassazione Disabili Distacco Infortunio DURC edilizia ENPALS esodati Stress Novità  
 Formazione Valutazione Rischio RSPD Sicurezza radiazioni ionizzanti  
 Prevenzione dispositivi protezione denuncia infortunio protezione  
 esecuzione dei lavori COMMITTENTE Formazione sicurezza Visita medica  
 preventiva tfr Idoneità tecnica vigilanza esecuzione rischio Coordinatore prevenzione  
 Gazzetta Ufficiale Procedure standardizzate trasporti Rischio stress lavoro-correlato Contratto  
 Informazione Minori MANUTENZIONE Tutele crescenti Cassazione visita Medica Prevenzione Protezione  
 medico Accordo Stato-Regioni Rappresentanti D.V.R. Sicurezza Inail RLS malattia  
 Interdizione Procedure standardizzate Lavoro Prassi Controversie Circolari soccorso  
 AGGIORNAMENTO Sollevamento pesi Tirocinio Riposi Ministero del Lavoro impresa affidataria



© 2015 Dottrina per il lavoro

Pubblicato il 28 luglio 2015

Direttore: *Eufranio Massi*  
Redazione: *Roberto Camera*

*Si ringraziano per la collaborazione:*

*Vincenzo Aricò*  
(*Avvocato - Funzionario ispettivo - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - D.T.L. di Modena*)

*Giuseppe Piegari*  
(*Ingegnere - Presidente commissione interpellati in materia di sicurezza - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*)

La presente pubblicazione, distribuita gratuitamente, può essere utilizzata esclusivamente per finalità di carattere personale. È vietata la riproduzione, anche parziale dei contenuti, a scopo di lucro.

Le fonti normative indicate non hanno carattere di ufficialità e sono state richiamate dal sito [www.normattiva.it](http://www.normattiva.it), che si ringrazia.

Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

L'elaborazione dei testi, anche se curata con la dovuta attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali errori o inesattezze.

# SOMMARIO

## 2015

Interpretazione dell'art. 65 del d.lgs. n. 81/2008 sui locali interrati e seminterrati .....	1
Formazione e valutazione rischi per mansioni ricomprese tra attività di una medesima figura professionale.....	2
Applicazione dell'art. 96 del d.lgs. n. 81/2008 alle imprese familiari .....	3
Criteri di qualificazione del docente formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro .....	4
Criteri per la segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico.....	5

## 2014

Autonomia e condizioni di lavoro necessarie per il medico competente .....	6
Conflitto di interessi delle aa.ss.II - attività di sorveglianza sanitaria assegnate al medico competente .....	7
Applicazione del d.m. 18 aprile 2014 cd. decreto capannoni.....	8
Costi di manutenzione degli apprestamenti .....	9
Rssp anche non dipendente dell'azienda .....	10
Procedure di sicurezza nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati.....	11
Dotazione economica del Servizio di prevenzione e protezione .....	13
Criteri di qualificazione del docente formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro.....	14
Elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle imprese con più di 15 dipendenti.....	16
Aggiornamento professionale per i coordinatori della sicurezza .....	17
Vigili del Fuoco - Visite mediche al di fuori degli orari di servizio.....	18
Rappresentante dei lavoratori di gruppo .....	19
Nomina, revoca e durata in carica dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza .....	20
Corsi di aggiornamento - revisione, integrazione ed apposizione della segnaletica stradale .....	21
Effettuazione della formazione mediante "strutture formative di diretta emanazione" .....	22
Impresa affidataria- Responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro in edilizia.....	24
Formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro, verifica finale dei corsi erogati in modalità e-learning.....	26
Applicabilità del D.Lgs. 81/2008 negli ambiti del Dipartimento della Pubblica Sicurezza .....	28
Definizione di Associazioni di professionisti senza scopo di lucro.....	31
Applicabilità della sanzione per mancata vidimazione del registro infortuni.....	32
Cronometristi - Obbligo di redazione del Documento di Valutazione Dei Rischi per i volontari .....	33
impresa affidataria - costituzione, a valle aggiudicazione appalto, di società consortile per esecuzione lavori. ....	34
Dipartimento dei Vigili del Fuoco – particolari esigenze connesse al servizio espletato.....	35
Medico competente e valutazione dei rischi – "collaborazione" con il datore di lavoro .....	36
Autoferrotranvieri - predisposizione di locali di riposo e refezione, spogliatoi ed armadi per il vestiario.....	37
Documenti che l'impresa appaltatrice è obbligata a consegnare al committente .....	38
Individuazione dei cantieri ai fini della designazione del coordinatore per la progettazione .....	39
Obblighi degli allievi degli istituti di istruzione ed universitari ed altri quesiti.....	40

## 2013

Aziende di prevenzione e primo intervento antincendio – L. n. 68/1999.....	43
obbligo di formazione, ai sensi dell'art. 37, dei lavoratori che svolgono funzioni di rssp .....	44
Corsi di aggiornamento del coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori .....	45

Applicazione del titolo IV del D.lgs. 81/2008 alle scaffalature metalliche.....	46
Applicazione legge n. 3/2003 alle sigarette elettroniche.....	48
Limiti di utilizzo delle procedure standardizzate.....	49
Lavoro a domicilio.....	50
DVR, sicurezza pareti vetrate e spogliatoi ed armadi per il vestiario - strutture penitenziarie.....	51
Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2012.....	52
Formazione addetti emergenza.....	53
Imprese familiari.....	54
Art. 41, comma 2 e visita medica preventiva.....	55
Idoneità Tecnico professionale dei lavoratori autonomi nell'ambito del titolo IV del D.lgs. 81/2008.....	56
Applicazione del D.lgs. 81/2008 a "Stuntmen" e "addetto agli effetti speciali".....	57
Valutazione del rischio stress lavoro-correlato.....	59
Servizi igienico assistenziali.....	60
Obbligo di redazione del PSC e lavorazioni urgenti.....	61
Requisiti professionali del coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori.....	62
Obbligo visita medica preventiva per stagista minorenni.....	63

## 2012

Valutazione del rischio e utilizzo delle procedure standardizzate.....	65
Disposizioni in materia di fumo passivo nei luoghi di lavoro.....	66
Valutazione del rischio stress lavoro-correlato.....	67
Obbligo di designazione dei lavoratori addetti al servizio antincendio nelle aziende fino a 10 lavoratori.....	68
Requisiti del personale destinato ad eseguire lavori sotto tensione.....	69
Formazione degli addetti al primo soccorso.....	70
Aziende con più unità produttive – unico servizio di prevenzione e protezione.....	71

## 2010

Indennità di rischio radiologico.....	72
---------------------------------------	----

## 2009

Denuncia malattia professionale.....	73
--------------------------------------	----

## 2008

Consegna del documento di valutazione dei rischi unicamente su supporto informatico.....	74
Proroga astensione obbligatoria in caso di lavoratrice addetta al trasporto.....	75
Tutela delle lavoratrici madri esposte a radiazioni ionizzanti.....	76
Datore di lavoro con compiti di responsabile del servizio di prevenzione.....	77

## 2007

Congedo parentale e riposo dall'impiego.....	78
Denuncia infortunio da parte di datore di lavoro agricolo.....	79
Dichiarazione valutazione rischi da parte di azienda utilizzatrice.....	81
Denuncia Tardiva Malattia Professionale.....	82

Mancata comunicazione del responsabile alla prevenzione e sanzione della Dir. Provinciale del lavoro ..... 84

## 2006

Sostituzione del medico competente (D.Lgs. n. 626/1994) ..... 85

Visita medica pre-assuntiva del minore ..... 86

Astensione anticipata dal lavoro e spostamento della lavoratrice..... 87

Facoltà del medico competente di farsi assistere da altri medici specialisti ..... 88

## 2005

Medico Competente..... 89

# STUDIO VENTURA

di Roberto Ventura  
**CONSULENZA DEL LAVORO**

Lo Studio opera in Roma fin dai primi anni 50. Il suo fondatore, Dario Ventura, è stato tra i promotori della normativa di Legge che ha istituito l'Albo dei Consulenti del Lavoro nel quale è stato iscritto al n. 3 per la provincia di Roma. L'attività è poi proseguita in forma associata con il figlio Roberto, attuale unico titolare.

La struttura si avvale dell'opera di dipendenti, collaboratori e di un centro elaborazione dati specializzato in elaborazione di paghe e contributi con sede in Milano.

L'attività professionale viene svolta anche in collegamento con professionisti contabili, fiscali e legali di elevata professionalità, allo scopo di assistere il Cliente nella specifica materia del lavoro con possibilità di analizzare eventuali altre problematiche ad essa connesse.

## LE ATTIVITÀ SVOLTE DALLO STUDIO

Lo Studio offre una vasta gamma di servizi di elaborazione dati, gestione del personale, composizione degli organici, relazioni sindacali.

L'attività è indirizzata principalmente nei confronti di datori di lavoro privati, aziende, società e gruppi industriali, commerciali e finanziari che operano nel territorio italiano e nei più diversi settori: **industria** (alimentare, metalmeccanica, software, chimica, tessile, tipografica, alberghiera), **finanza** (banche, leasing e servizi finanziari), **commercio e servizi** (trasporti, progettazione, editoria, piccola e media distribuzione di beni al consumo), **spettacolo** (teatri, compagnie teatrali, complessi e manifestazioni musicali).

## I PRINCIPALI SETTORI DI ATTIVITÀ

### 1. Consulenza Ordinaria Del Lavoro

Questa area di attività, nella quale lo Studio ha accumulato anni di esperienza, rappresenta il "cuore" del rapporto continuo e quotidiano con il Cliente. Essa comprende:

⇒ consulenza hot-line su problemi connessi all'applicazione delle norme legislative, contrattuali e previdenziali;

- ⇒ pareri, *pro memoria*, relazioni su quesiti posti in relazione alle problematiche della gestione del rapporto di lavoro;
- ⇒ adempimenti amministrativi, tenuta ed aggiornamento del LUL, assistenza a riunioni con i rappresentanti sindacali sia interni che esterni;
- ⇒ elaborazione certificazione annuale sostituti di imposta ed imponibili contributivi (mod. CU);
- ⇒ assistenza e redazione denuncia annuale sostituti di imposta (mod. 770);
- ⇒ adempimenti e rapporti con gli uffici previdenziali e dipendenti dal Ministero del Lavoro;
- ⇒ contenzioso amministrativo a seguito di accertamenti da parte degli organi preposti (Ispettorati del Lavoro, Uffici ispettivi INPS, INAIL, ENPALS);
- ⇒ assistenza a vertenze sindacali individuali.

### 2. Composizione Organici

Consulenza ed assistenza alle Imprese, in fase di inizio dell'attività produttiva, per la valutazione della struttura dell'organigramma e quantificazione del costo del personale.

### 3. Relazioni Sindacali

La specifica esperienza e formazione professionale fanno dello Studio lo strumento ideale per la consulenza ed assistenza alle Imprese in tutte le fasi necessarie ad una corretta gestione delle relazioni sindacali:

- ⇒ assistenza alle riunioni da tenersi con le rappresentanze sindacali interne e con le OO.SS.LL. in occasione dei rinnovi dei contratti aziendali;
- ⇒ assistenza alle riunioni da tenersi con le rappresentanze sindacali interne in occasione dell'analisi di problemi connessi con l'organizzazione del lavoro;
- ⇒ assistenza in caso di applicazione di sanzioni disciplinari;
- ⇒ assistenza in caso di vertenze sindacali collettive

Via Rodolfo Lanciani 69 - ROMA

Tel. 39 - 068611186-068603020-0686321367-068603481 Fax 39 - 068603480

e\_mail: [segreteria@studioventura.org](mailto:segreteria@studioventura.org) - [info@studioventura.org](mailto:info@studioventura.org)

## PRESENTAZIONE

Quando mi è stato chiesto di scrivere una breve prefazione da inserire in questa rassegna di interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ho accettato con piacere perché credo nell'utilità di questa iniziativa che consente all'utente di avere a disposizione una raccolta sistematica che gli permetterà di conoscere sinteticamente i quesiti e le relative risposte raggruppati anche per argomenti.

Uno degli obiettivi che mi sono posto sin da quando nel 1990 ho iniziato la mia attività di "Ispettore del lavoro" ed ancor più dal 2000 quando sono diventato responsabile dell'area tecnica di coordinamento dell'ispezione del lavoro, istituita nell'ambito del "Servizio Centrale dell'Ispettorato del Lavoro", è stato quello di favorire una uniforme interpretazione della disciplina normativa da parte degli organi di vigilanza ed anche da parte di tutti i soggetti tenuti ad applicarla. Purtroppo il sistema italiano che vede affidata l'attività di controllo sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro alle ASL ma anche a tanti altri organismi (Ministero del Lavoro, Vigili del fuoco, autorità marittime, servizi sanitari e tecnici istituiti per le Forze armate e di polizia etc.) non garantisce comportamenti uniformi e crea in particolare rilevanti criticità sul piano operativo in termini di rispetto del principio della parità di trattamento dei soggetti sottoposti al controllo. Proprio in considerazione di ciò il legislatore italiano nel Decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 ha previsto lo strumento dell'interpello dando la possibilità ad una serie di soggetti quali "Gli organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali e gli enti pubblici nazionali, le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i consigli nazionali degli ordini o collegi professionali" di inoltrare alla Commissione per gli interpellati quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro. A questi soggetti, con il decreto legislativo, attuativo del "jobs act", relativo a razionalizzazione e semplificazione, verranno quasi sicuramente aggiunte anche "le regioni e le province autonome" proprio per dare la possibilità agli organi di vigilanza delle ASL di poter inoltrare anche loro i quesiti veicolandoli tramite gli uffici regionali che ne faranno una preventiva istruttoria. Da quanto detto si capisce l'importanza dell'interpello tenuto conto che "Le indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti costituiscono criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio delle attività di vigilanza" anche perché sono comunque elaborate da una Commissione paritetica composta da quattro rappresentanti ministeriali e quattro rappresentanti delle regioni e delle province autonome.

In qualità di Presidente anche della nuova Commissione, ricostituitasi a giugno 2015, mi auguro che questo strumento continui a svolgere quell'importante ruolo "interpretativo" affidatogli dal Decreto legislativo 81/2008 e, mettendo in evidenza i dubbi interpretativi, sia di aiuto al legislatore per sviluppare e perfezionare la legislazione vigente in modo da renderla più chiara e facile da applicare.

Il Presidente della Commissione per gli interpellati  
ING. GIUSEPPE PIEGARI

### GUIDA ALLA LETTURA

Ogni interpello è riprodotto all'interno di una "scheda". In alto a destra è riportata l'indicazione della categoria e dell'anno di appartenenza, per una facile classificazione. Ogni sezione è evidenziata graficamente da una specifica icona:



L'Interpello con numero e data di riferimento. Cliccando sul link è possibile visualizzare la versione integrale dello stesso



Il soggetto richiedente



I riferimenti normativi contenuti nell'interpello. Cliccando sul link è possibile visualizzare la fonte integrale così come riportata sul sito [www.normattiva.it](http://www.normattiva.it)



I quesiti proposti



I chiarimenti ministeriali

# Interpretazione dell'art. 65 del d.lgs. n. 81/2008 sui locali interrati e seminterrati



[interpello in materia di sicurezza n.5 del 24 giugno 2015](#)



Consiglio Nazionale degli Ingegneri



[D.Lgs. n. 81/2008](#): art. 65



il d.l.vo 81/2008 prevede, all'art. 65, co 2 e 3, che, in deroga, possono essere destinati al lavoro, locali chiusi sotterranei o semisotterranei, quando ricorrano particolari esigenze tecniche (co 2) e comunque anche per altre lavorazioni per le quali non ricorrono le esigenze tecniche (co 3) in assenza di emissioni di agenti nocivi, assicurando sempre idonee condizioni di aerazione meccanica e/o naturale, di illuminazione artificiale e di microclima (bar, ristoranti, attività commerciali, ecc.).

L'ordine degli ingegneri ritiene che, alle condizioni suddette, vi possa essere permanenza di lavoratori in detti locali per l'intera giornata lavorativa contrattuale.



Il potere attribuito all'organo di vigilanza, dal succitato art. 65 comma 3, si concretizza in uno specifico potere autorizzativo atto a rimuovere, con un determinato provvedimento, i limiti posti dall'ordinamento all'utilizzazione dei locali sotterranei o semisotterranei, previa verifica della compatibilità di tale esercizio con il bene tutelato e costituito, nel caso in specie, dalla salute e sicurezza dei lavoratori.

Ciò posto, il provvedimento di autorizzazione deve essere congruamente motivato in ordine a quanto previsto al comma 3 dell'art. 65, il quale impone che le predette lavorazioni "non diano luogo ad emissione di agenti nocivi", presuppone il rispetto del d.l.vo n. 81/2008 e, in particolare, richiede la verifica che si sia provveduto ad assicurare idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima (comma 2, art. 65, d.l.vo n. 81/2008).

Sulla base di quanto sopra, si desume che nell'ambito dell'atto autorizzativo anche eventuali limitazioni sull'orario di lavoro devono trovare una concreta e determinata motivazione strettamente correlata alle esigenze imposte e specificate dalla norma medesima."



# Formazione e valutazione rischi per mansioni ricomprese tra attività di una medesima figura professionale



[interpello in materia di sicurezza n.4 del 24 giugno 2015](#)



Associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE)



[D.Lgs. n. 81/2008](#): art. 37



- > formazione prevista dall'art. 37 del d.l.vo n. 81/2008,
- > valutazione dei rischi specifici delle mansioni, nel caso in cui un lavoratore in possesso di formazione per lo svolgimento di una determinata attività venga adibito allo svolgimento di singole particolari mansioni, che tradizionalmente, e anche in base alla classificazione Istat-Isfol, costituiscono compiti o attività specifiche ricomprese nell'attività principale per la quale è stata erogata la formazione stessa.




I contenuti e la durata della formazione specifica, così come indicati [nell'Accordo Stato-Regioni n. 221 del 21 dicembre 2011](#) e come ribadito [nell'Accordo Stato-Regioni n. 153 del 25 luglio 2012](#), costituiscono un percorso minimo che il datore di lavoro dovrà valutare se sufficiente o da integrare tenendo conto sia di nuove normative che di quanto emerso dalla valutazione dei rischi.


Fatto salvo l'obbligo della frequenza di corsi specifici ed aggiuntivi qualora la relativa formazione sia prevista da norme specifiche, come, ad esempio, quella di cui al decreto interministeriale de 4 marzo 2013 relativa alla segnaletica stradale per attività lavorative svolte in presenza di traffico veicolare, nel caso in cui un lavoratore in possesso di formazione per lo svolgimento di una determinata attività venga adibito allo svolgimento di singole particolari mansioni, ricomprese nell'attività principale per la quale è stata erogata la formazione, la stessa può essere riconosciuta valida solo se all'interno del percorso formativo i rischi specifici, relativi alle particolari mansioni, sono stati adeguatamente trattati.


In ogni caso qualora i compiti affidati ad un lavoratore lo espongano di fatto a rischi diversi ed ulteriori rispetto a quelli che siano già stati oggetto di valutazione e di conseguente formazione, saranno necessarie sia una nuova valutazione dei rischi che una correlata formazione integrativa.”.


# Applicazione dell'art. 96 del d.lgs. n. 81/2008 alle imprese familiari

 [interpello in materia di sicurezza n.3 del 24 giugno 2015](#)

 Federazione Nazionale UGL Sanità


 [D.Lgs. n. 81/2008](#): artt. 89, co. 1 lett. A), H), 96, Allegato XV

 se le imprese familiari, che operano in un cantiere temporaneo e mobile, devono redigere il piano operativo per la sicurezza di cui all'art. 89, co 1, lett. h, del d.lgs. n. 81/2008 riportando tutti i contenuti minimi previsti dall'allegato XV del d.lgs. n. 81/2008.


 Qualora le imprese familiari si trovino ad operare all'interno di un cantiere temporaneo o mobile, ai sensi dell'art. 89, co 1, lett. a), del d.lgs. n. 81/2008, esse devono redigere il piano operativo di sicurezza, come previsto dall'art. 96 del decreto in parola. Tale piano deve riportare tutti i punti dell'allegato XV, ad eccezione dei punti i cui obblighi non trovano applicazione nella fattispecie delle imprese familiari. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, nei POS delle imprese familiari non potrà essere indicata la figura del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i nominativi degli addetti al primo soccorso, ecc..


# Criteri di qualificazione del docente formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro

 [interpello in materia di sicurezza n.2 del 23 giugno 2015](#)

 Consiglio Nazionale degli Ingegneri

 [Decreto Interministeriale del 6 marzo 2013](#)

 Identificazione dei requisiti che debbono essere posseduti dai docenti dei corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (in base all'allegato al DM 6 marzo 2013)

 Il Decreto 6 marzo 2013 impone a ciascun docente dei corsi di formazione in materia di salute e sicurezza, per datore di lavoro, che intenda svolgere il ruolo di Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, per lavoratori, dirigenti e preposti, di essere in grado di documentare – in relazione a ciascuna delle aree tematiche identificate dal decreto – il possesso di uno dei 6 criteri di cui al decreto. Dunque, colui che intenda svolgere corsi di formazione in tutte le aree di cui al citato decreto, dovrà documentare il possesso di almeno uno dei criteri in parola in relazione a ognuna delle 3 aree. Tanto, premesso l'Ingegnere che svolga professionalmente la propria attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro potrà assumere l'incarico di docente nei corsi di formazione per datore di lavoro che svolga i compiti di Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, lavoratori, dirigenti e preposti, a condizione che documenti – in qualunque modo idoneo allo scopo – il possesso dei criteri di cui al Decreto 6 marzo 2013, per ciascuna delle citate "aree tematiche" per la quale voglia svolgere le attività di docenza."

# Criteri per la segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico



[interpello in materia di sicurezza n.1 del 23 giugno 2015](#)



Federazione Sindacale Italiana dei Tecnici e Coordinatori della Sicurezza



[D.Lgs. n. 81/2008](#): Art. 10; allegato XV, punto 2.2.1. lett. b)



criteri generali di sicurezza relativi alle procedure di revisione, integrazione e apposizione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare.




“Con il Decreto Legislativo n. 81/2008, viene “ampliato” il raggio di azione dei regolamenti previgenti, definendo i criteri minimi per la posa, il mantenimento e la rimozione della segnaletica di delimitazione e di segnalazione delle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare.


L'allegato XV, punto 2.2.1. lett. b), stabilisce che il piano di sicurezza e coordinamento, di competenza del coordinatore per la sicurezza, deve contenere “l'analisi degli elementi essenziali di cui all'allegato XX.2, in relazione: [...] all'eventuale presenza di fattori esterni che comportano rischi per il cantiere, con particolare attenzione ai lavori stradali ed autostradali al fine di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori impiegati nei confronti dei rischi derivanti dal traffico circostante”.


Pertanto, il riferimento all'art. 10 del d.lgs. 81/2008 non appare inappropriato con le finalità del decreto in oggetto, anche se tra le figure elencate per l'applicazione dei criteri minimi, non è espressamente menzionato il coordinatore per la sicurezza.”


# Autonomia e condizioni di lavoro necessarie per il medico competente

 [interpello in materia di sicurezza n.28 del 31 dicembre 2014](#)

 Federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri

 art. 39, comma 4, [D.Lgs. n. 81/2008](#)


 Applicazione dell'art. 39, comma 4, [D.Lgs. n. 81/2008](#), secondo cui il datore di lavoro assicura al medico competente le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone l'autonomia.


 il [D.Lgs. n. 81/2008](#) delinea in modo chiaro i compiti del servizio di prevenzione e protezione e gli obblighi del medico competente, lasciando al datore di lavoro ogni scelta organizzativa, a condizione che sia garantita l'autonomia delle rispettive funzioni senza limitazioni o condizionamenti.


Ne consegue che, nel caso in cui organizzativamente vi sia coincidenza tra ruolo di direttore di UOC o di analoga struttura con lo svolgimento da parte dello stesso direttore anche delle funzioni di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, la subordinazione gerarchica di un medico incardinato nella stessa UOC o struttura, incaricato di svolgere le funzioni di medico competente, può riguardare i soli aspetti che esulano da tale incarico, stante la condizione di piena autonomia organizzativa e funzionale che deve essere garantita dal datore di lavoro al medico competente per lo svolgimento delle proprie funzioni.


# Conflitto di interessi delle aa.ss.II - attività di sorveglianza sanitaria assegnate al medico competente

 [interpello in materia di sicurezza n.27/2014](#)

 Federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri

 art. 39 al comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#)

 Conflitto di interessi delle aa.ss.II nell'esplicare le attività di sorveglianza sanitaria assegnate al medico competente.

 Si osserva che l'art. 39 al comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) prevede che il medico competente svolge la propria opera in qualità di:

- a) dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore;
- b) libero professionista;
- c) dipendente del datore di lavoro.


Al successivo comma 3 che "il dipendente di una struttura pubblica, assegnato agli uffici che svolgono attività di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di medico competente".

Il contenuto letterale delle norme sopra citate chiaramente consente al datore di lavoro, tramite convenzioni con una struttura pubblica, come una ASL, o anche con una struttura privata, di potersi avvalere, per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, dell'attività di medici competenti dipendenti di tali strutture. Resta esclusa la possibilità di potersi avvalere, per effettuare l'attività di medico competente, di dipendenti di strutture pubbliche assegnati ad uffici che svolgono una attività di vigilanza, per i quali vige il divieto assoluto di poter svolgere tale funzione "ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale".


Stante la previsione dell'art. 41 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), per cui la sorveglianza sanitaria è effettuata esclusivamente dal medico competente, il datore di lavoro può avvalersi delle prestazioni delle Aziende Sanitarie Locali per quanto attiene all'attività di "sorveglianza sanitaria" e alle altre attività di medico competente previste dal [D.Lgs. n. 81/2008](#), limitatamente alla messa a disposizione dell'opera di dipendenti di tale struttura, se in possesso dei titoli e dei requisiti previsti dall'art. 38 e sempre che non sussistano condizioni di incompatibilità, di cui al comma 3 dell'art. 39, previa sottoscrizione di una specifica convenzione per l'effettuazione dell'attività di medico competente.


# Applicazione del d.m.18 aprile 2014 cd. decreto capannoni

 [interpello in materia di sicurezza n.26 del 31 dicembre 2014](#)

 Federazione sindacale italiana dei tecnici e coordinatori della sicurezza (federcoordinatori)

 artt. 67,99 del [D.Lgs. n. 81/2008](#); [Decreto interministeriale 18 aprile 2014](#)

-  > Se “nel caso in cui un cantiere temporaneo abbia per oggetto la costruzione, ovvero l’ampliamento o ristrutturazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali, la notifica di cui all’art. 67 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e smi, i cui contenuti sono stati individuati nel [Decreto interministeriale 18 aprile 2014](#), è da considerarsi in aggiunta alla notifica preliminare di cui all’art. 99 del D.gs. 81/2008 e smi, ovvero così come indicato nel Modello Unico Nazionale per la notifica ai sensi dell’art. 67 i cantieri Temporanei e mobili di cui al titolo IV sono esclusi e pertanto non soggetti a tale notifica”.
- > per “organo di vigilanza competente per territorio” a quale ente si faccia riferimento.

 L’art. 67 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) stabilisce che “In caso di costruzione e di realizzazione di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali, nonché nei casi di ampliamenti e di ristrutturazioni di quelli esistenti, i relativi lavori devono essere eseguiti nel rispetto della normativa di settore e devono essere comunicati all’organo di vigilanza competente per territorio i seguenti elementi informativi:

- > descrizione dell’oggetto delle lavorazioni e delle principali modalità di esecuzione delle stesse;
- > descrizione delle caratteristiche dei locali e degli impianti”.

L’art. 62, comma 2, lett. b), del [D.Lgs. n. 81/2008](#) stabilisce che le disposizioni del Titolo II non si applicano “ai cantieri temporanei o mobili”. Con il DI del 18/04/2014 vengono individuate, secondo criteri di semplicità e comprensibilità, le informazioni da trasmettere all’organo di vigilanza competente per territorio secondo quanto specificato nel modello unico nazionale allegato al medesimo.

L’obiettivo della suddetta notifica, a carico del datore di lavoro, è di informare l’organo di vigilanza sulla attivazione di nuove attività lavorative nel territorio di competenza al fine di consentirgli di dare preventivamente indicazioni tecniche (strutturali, impiantistiche, di igiene industriale) atte a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei nuovi luoghi di lavoro.

Diversamente, la notifica ai sensi dell’art. 99 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), di competenza del committente o del responsabile dei lavori, ha l’obiettivo di rendere noti i dati relativi al cantiere all’organo di vigilanza al fine di effettuare una corretta programmazione degli interventi di controllo nel comparto delle costruzioni, ove da sempre si verifica un elevato numero di infortuni sul lavoro.

Pertanto la notifica preliminare, ai sensi dell’art. 99 del decreto in parola, non sostituisce la comunicazione ai sensi dell’art. 67 del medesimo decreto.

Infine, in riferimento al secondo quesito, in applicazione di quanto previsto dall’art. 13 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) per Organo di vigilanza competente per territorio si intende l’Azienda Sanitaria locale.

# Costi di manutenzione degli apprestamenti



[interpello in materia di sicurezza n.25 del 4 novembre 2014](#)



ANCE (associazione nazionale costruttori edili)



lett. A) del punto 4.1.1 dell'allegato XV del [D.Lgs. n. 81/2008](#);



se relativamente agli apprestamenti, di cui fanno parte i baraccamenti, tra le voci di costo per la sicurezza, oggetto di stima da parte del coordinatore per la progettazione, debbano essere ricomprese, oltre alle spese di installazione iniziale dei baraccamenti (fornitura , trasporto, realizzazione piano di appoggio, realizzazione sottoservizi per allacciamento, montaggio e smontaggio) anche quelle relative a riscaldamento/condizionamento, pulizia e manutenzione.



tenuto conto del punto 4.1.3 dell'allegato xv, il quale stabilisce che le singole voci dei costi della sicurezza vanno calcolate considerando il loro costo di utilizzo per il cantiere interessato che comprende, quando applicabile, la posa in opera ed il successivo smontaggio, l'eventuale manutenzione e l'ammortamento, se ne deduce che le spese di manutenzione dei suddetti baraccamenti vanno ricomprese tra i costi della sicurezza. Parimenti le spese di riscaldamento/condizionamento nonché di pulizia, risultando necessarie per il corretto utilizzo degli stessi baraccamenti, dovranno essere ricomprese tra i suddetti costi della sicurezza.



# Rspg anche non dipendente dell'azienda



[interpello in materia di sicurezza n.24 del 4 novembre 2014](#)



Confcommercio



art. 31, commi 6 e 7, del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



se in caso di servizio di prevenzione e protezione istituito necessariamente all'interno dell'azienda - nei casi di cui all'art. 31, co. 6, [D.Lgs. n. 81/2008](#) - il responsabile del servizio debba essere necessariamente un dipendente del datore di lavoro o possa essere anche un professionista in possesso dei requisiti di legge.



il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (rspg) si considera interno quando - a prescindere dalla tipologia contrattuale che lega tale soggetto al datore di lavoro, in linea con il dettato dell'art. 2, co. 1, lett. A), [D.Lgs. n. 81/2008](#) - egli sia incardinato nell'ambito dell'organizzazione aziendale e coordini un servizio di prevenzione e protezione interno, istituito in relazione alle dimensioni ed alle specificità dell'azienda.

Pertanto, sarà cura del datore di lavoro rendere compatibili le diverse tipologie dei rapporti di lavoro e la durata della prestazione di lavoro con le esigenze che il rspg deve tenere presenti per portare a termine pienamente i compiti che è chiamato a svolgere.

Il rspg, proprio in virtù della peculiarità dei compiti da svolgere, deve necessariamente avere una conoscenza approfondita delle dinamiche organizzative e produttive dell'azienda, conoscenza che solo un soggetto inserito nell'organizzazione aziendale può possedere.

In tale quadro, dunque, il termine interno non può intendersi equivalente alla definizione di dipendente, ma deve essere sostanzialmente riferito ad un lavoratore che assicuri una presenza adeguata per lo svolgimento della propria attività.

# Procedure di sicurezza nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati



[Interpello in materia di sicurezza n.23 del 6 ottobre 2014](#)



FederuUtility



art. 3, commi 1 e 2, del [D.P.R. n. 177/2011](#)



In riferimento all'art. 3, comma 2, del [D.P.R. n. 177/2011](#), l'interpellante - considerato che l'attività di coordinamento del rappresentante del committente rappresenta "una specificazione dell'obbligo di cui all'art. 26 del d.lgs. n. 81 del 2008" e che "coordinare significa mettere in comunicazione le varie fasi delle attività in corso al fine di evitare sovrapposizioni, intralci di attività forieri di potenziali pericoli" - chiede se sia corretta l'interpretazione secondo la quale l'attività di vigilanza richiesta al rappresentante del datore di lavoro committente dall'art. 3, comma 2, del [D.P.R. n. 177/2011](#), "non richieda la sua costante presenza sul luogo di lavoro ma si estrinsechi, piuttosto, in una sua efficace attività di sovrintendenza sull'adozione ed efficace attuazione della procedura di lavoro, prevista dall'art. 3, comma 3, del [D.P.R. n. 177/2011](#)".



Per quanto riguarda l'interpretazione dell'art. 3, comma 1, del [D.P.R. n. 177/2011](#), precisato che l'informazione ivi prevista è aggiuntiva e specifica rispetto a quella da impartire ai sensi dell'art. 36 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), è parere di questa Commissione che la finalità del legislatore non sia quella di imporre al datore di lavoro committente l'obbligo di erogare ai lavoratori delle imprese appaltatrici, compreso il datore di lavoro, ove impiegato nelle medesime attività, o ai lavoratori autonomi, una informazione inutilmente ripetitiva, ma piuttosto quella di assicurare, come puntualmente precisa la norma, che tutti coloro che accedano in ambienti sospetti di inquinamento o confinati siano puntualmente e dettagliatamente informati dal datore di lavoro committente "su tutti i rischi esistenti negli ambienti, ivi compresi quelli derivanti dai precedenti utilizzi degli ambienti di lavoro, e sulle misure di prevenzione e emergenza adottate in relazione alla propria attività", affinché essi ne possano tener conto nel momento in cui vi debbano entrare e lavorare.

Ciò comporta che al duplice fine, da un lato di garantire un'informazione puntuale, adeguata e aggiornata, e dall'altro di evitare che la stessa sia inutilmente dilatata a dismisura mediante la mera ripetizione di informazioni già trasmesse, spetti a ciascun datore di lavoro committente valutare, caso per caso, anche e soprattutto sulla base del tempo trascorso dall'ultimo accesso e della possibilità che le condizioni dei siti sospetti di inquinamento o confinati si siano modificate, se l'informazione già necessariamente erogata anche per quel singolo e specifico sito debba, o meno, essere ripetuta.

Per quanto riguarda, invece, l'interpretazione dell'art. 3, comma 2, del [D.P.R. n. 177/2011](#), è parere di questa Commissione che il ruolo affidato dal legislatore al "rappresentante" che deve essere individuato dal datore di lavoro committente sia del tutto particolare e finalizzato a coordinare le attività che si svolgono nell'intero teatro lavorativo e per tutto il tempo necessario.

Premesso che tale soggetto deve essere adeguatamente formato, addestrato ed edotto di tutti i rischi dell'ambiente in cui debba svolgersi l'attività dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi, egli dovrà sovrintendere sull'adozione ed efficace attuazione della procedura di lavoro prevista dall'art. 3, comma 3 del già citato [D.P.R. n. 177/2011](#), specificatamente diretta ad "eliminare o, ove impossibile, ridurre al minimo i rischi propri delle attività in ambienti confinati, comprensiva della eventuale fase di soccorso e di coordinamento con il sistema di emergenza del Servizio nazionale sanitario e dei Vigili del Fuoco".

Spetterà quindi, ancora una volta, al datore di lavoro committente la scelta della persona più idonea e delle modalità operative più corrette per svolgere tali compiti, specificando nella procedura adottata se, ed eventualmente quando, sia necessaria la presenza del proprio “rappresentante” direttamente sul luogo di lavoro in cui si effettuano le attività lavorative all’interno degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati.

# Dotazione economica del Servizio di prevenzione e protezione



[Interpello in materia di sicurezza n.22 del 6 ottobre 2014](#)



Unione Sindacale di base dei Vigili del Fuoco



art. 31, co. 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



- > corretta interpretazione dell'art. 31, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) laddove prevede che "il servizio di prevenzione e protezione sia dotato di mezzi adeguati per perseguire le finalità di cui al successivo art. 33".
- > se nella definizione di mezzi adeguati è da intendersi un budget di spesa congruo al raggiungimento delle finalità previste."



ai sensi dell'art. 2, lett. 1, del [D.Lgs. n. 81/2008](#), il servizio di prevenzione e protezione è definito come "insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.

Le previsioni dell'art. 31, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) sono dirette ad assicurare che il Servizio di prevenzione e protezione disponga di tutto quanto necessario allo svolgimento dei compiti di cui all'art. 33, comma 1, avuto riguardo alla complessità aziendale e ai rischi presenti.

In relazione alle modalità per realizzare tali finalità, la scelta di assegnare un budget è rimessa alla discrezionalità dell'organizzazione aziendale.

# Criteri di qualificazione del docente formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro



[Interpello in materia di sicurezza n.21 del 6 ottobre 2014](#)



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro



[Decreto Interministeriale del 06/03/2013](#); art. 6, comma 8, lettera m-bis, del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



- > Se il consulente del lavoro che “abbia esercitato la professione per almeno 18 mesi” occupandosi anche di salute e sicurezza sul lavoro sia in possesso del criterio di qualificazione n. 4 previsto dal [Decreto Interministeriale del 06/03/2013](#) per lo svolgimento di attività di docente nei corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- > Se il consulente “che abbia svolto attività professionale per almeno un triennio, seguendo i propri clienti anche in materia di salute e sicurezza del personale ed effettuandone i relativi adempimenti” sia in possesso del criterio n. 5 previsto dal [Decreto Interministeriale del 06/03/2013](#) per lo svolgimento di attività di docente nei corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



Il [Decreto Interministeriale del 06/03/2013](#), in vigore dal 18 marzo 2014 – attuativo della previsione di cui all'art. 6, comma 8, lettera m-bis, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) – definisce i criteri di qualificazione della figura di formatore per la salute e sicurezza sul lavoro dei quali deve essere in possesso il docente dei corsi di formazione per datori di lavoro che intendano svolgere i compiti del servizio di prevenzione e protezione nonché per lavoratori, dirigenti e preposti.

I criteri, che vanno uniti al prerequisito del possesso del diploma di scuola superiore di secondo grado, individuati sono 6 e tendono a garantire una adeguata combinazione tra esperienza, competenza e capacità didattica del docente, allo scopo di innalzare il livello qualitativo delle lezioni. In applicazione del [Decreto Interministeriale del 06/03/2013](#), i corsi di formazione per datore di lavoro che svolga “in proprio” i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, per i lavoratori, i dirigenti e i preposti possono essere tenuti unicamente da docenti che dimostrino mediante idonea documentazione (ad esempio attestazione del Datore di Lavoro, lettere di incarico ecc.) il possesso di almeno uno di tali criteri. Inoltre, il possesso di almeno uno dei criteri deve essere dimostrato dal docente – e, quindi, controllato dal soggetto organizzatore del corso – in relazione a ciascuna delle aree tematiche oggetto della docenza; ciò avuto riguardo alla circostanza che sempre il [Decreto Interministeriale del 06/03/2013](#) divide le aree tematiche delle docenze in materia di salute e sicurezza in:

- > area normativa/giuridica/organizzativa;
- > area rischi tecnici/igienico-sanitari;
- > area relazioni/comunicazioni.

Più nel dettaglio, il quarto criterio del [Decreto Interministeriale del 06/03/2013](#) prevede espressamente quanto segue: “Possesso di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a corso/i di formazione della durata di almeno 40 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro (organizzato/i dai soggetti di cui all'art. 32, comma 4, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i.). Inoltre almeno 18 mesi di esperienza lavorativa o professionale coerente con l'area tematica oggetto della docenza. Più una delle seguenti specifiche (didattica):

- > percorso formativo in didattica, con esame finale, della durata minima di 24 ore (es. corso formazione-formatori), o abilitazione all'insegnamento, o conseguimento (presso Università od

Organismi accreditati) di un diploma triennale in Scienza della Comunicazione o di un Master in Comunicazione;

- > docente, per almeno 32 ore negli ultimi 3 anni, in materia di salute e sicurezza;
- > docente, per almeno 40 ore negli ultimi 3 anni, in qualunque materia;
- > affiancamento a docente, per almeno 48 ore negli ultimi 3 anni, in qualunque materia”.

Il quinto criterio dispone, invece: “Esperienza lavorativa o professionale almeno triennale nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, coerente con l’area tematica oggetto della docenza. Più una delle seguenti specifiche (didattica):

- > percorso formativo in didattica, con esame finale, della durata minima di 24 ore (es. corso formazione-formatori), o abilitazione all’insegnamento, o conseguimento (presso Università od Organismi accreditati) di un diploma triennale in Scienza della Comunicazione o di un Master in Comunicazione;
- > docente, per almeno 32 ore negli ultimi 3 anni, in materia di salute e sicurezza;
- > docente, per almeno 40 ore negli ultimi 3 anni, in qualunque materia;
- > affiancamento a docente, per almeno 48 ore negli ultimi 3 anni, in qualunque materia”.

Dalla semplice lettura della normativa appena riportata è dato evincere con evidenza quali siano i requisiti richiesti all’aspirante docente di corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro (sempre nel già descritto campo della salute e sicurezza sul lavoro), i quali hanno valenza generale e sono, in particolare, indipendenti dalla appartenenza ad un albo o ad un ordine.

Di conseguenza, chiunque (sia o meno un professionista), in possesso del diploma di scuola superiore, intenda avvalersi – per dimostrare di aver titolo a svolgere i compiti di docente in materia di salute e sicurezza sul lavoro – del criterio n. 4 di cui al [Decreto Interministeriale del 06/03/2013](#) dovrà dimostrare di avere frequentato il corso di almeno 40 ore previsto dal decreto e di avere, al contempo, svolto per almeno 18 mesi “attività lavorativa o professionale” coerente con l’area tematica di docenza. La formula usata dal decreto indica la necessità che tale attività sia stata svolta in modo, per quanto non esclusivo, non episodico, in relazione alle aree tematiche di interesse. Inoltre, a tali requisiti l’aspirante docente dovrà aggiungere necessariamente una delle quattro alternative (percorso formativo in didattica, docenza...) indicate specificamente.

Allo stesso modo, chiunque intenda avvalersi del quinto criterio di cui al [Decreto Interministeriale del 06/03/2013](#) dovrà dimostrare di aver svolto, sempre in maniera non episodica, per almeno tre anni “esperienza lavorativa o professionale” (...) “coerente con l’area tematica oggetto di docenza”. A tale requisito, occorrerà aggiungere la dimostrazione del possesso di una delle quattro alternative (percorso formativo in didattica, docenza...) individuate dalla norma.

Si ritiene, infine, opportuno sottolineare che il [Decreto Interministeriale del 06/03/2013](#) specifica che il possesso dei criteri può essere dimostrato con qualunque mezzo idoneo allo scopo e, quindi, mediante qualsiasi idonea documentazione, (ad esempio attestazione del Datore di Lavoro, lettere di incarico, ...), finalizzata ad attestare l’effettivo esercizio di attività professionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tale riferimento esclude che sia sufficiente una mera “autodichiarazione” del soggetto.

Inoltre, sempre il decreto puntualizza che: “il triennio di riferimento decorre:

- > dalla data di applicazione (12 mesi dopo la pubblicazione su G.U.) per chi è già qualificato a tale data;
- > dalla data di effettivo conseguimento della qualificazione per gli altri”.

# Elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle imprese con più di 15 dipendenti



[Interpello in materia di sicurezza n.20 del 6 ottobre 2014](#) – precisazioni



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro



art. 47, co. 4, del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



se per le imprese con più di 15 lavoratori sia consentita l'elezione o la designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esclusivamente tra i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali, o se diversamente l'elezione possa riguardare anche lavoratori non facenti parte delle rsa



la scelta operata dal legislatore, per le aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, è quella di individuare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali.

Tanto premesso, come espressamente previsto dall'art.47, comma 4 secondo periodo, del decreto in parola l'eleggibilità del rappresentante, fra i lavoratori non appartenenti alle RSA, opera esclusivamente laddove non sia presente una rappresentanza sindacale a norma dell'art. 19 della Legge 300/70.

Successivamente, con ulteriore intervento Minsiteriale, si è ritenuto di precisare quanto segue in merito alle "rappresentanze sindacali aziendali".

Al riguardo, la scelta operata dal legislatore, per le aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, è quella di individuare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda, nelle diverse forme che non si esauriscono in quelle di cui all'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori, demandando la regolamentazione delle modalità di elezione o designazione alla contrattazione collettiva di riferimento, che attualmente trova attuazione in numerosi accordi interconfederali nazionali che regolano la rappresentanza ai sensi del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

Inoltre, come espressamente previsto dall'art. 47, comma 4 secondo periodo, del decreto in parola l'eleggibilità del rappresentante, direttamente fra i lavoratori dell'azienda, opera esclusivamente laddove non sia presente una rappresentanza sindacale in azienda, in una delle diverse forme suddette.

# Aggiornamento professionale per i coordinatori della sicurezza



[Interpello in materia di sicurezza n.19 del 6 ottobre 2014](#)



Federazione Sindacale Italiana dei Tecnici e Coordinatori della sicurezza



art. 98 del [D.Lgs. n. 81/2008](#); allegato XIV del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



Premesso che “diverse organizzazioni, stanno proponendo “corsi” di aggiornamento per Coordinatori per la Sicurezza della durata complessiva di 40 ore riportando come indicazione esplicita che la frequenza è obbligatoria nella misura del 90% del monte ore totali rilasciando comunque attestato finale di partecipazione alle 40 ore invece che alle effettive 36 ore eventualmente frequentate”, i chiede di conoscere se “considerato come l’All. XIV del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e smi indichi che per il corso abilitativo a Coordinatore della durata di 120 ore è richiesta la presenza nella misura del 90%, è corretto equiparare tale indicazione anche ai “corsi” di aggiornamento di 40 ore che vengono proposti”



Occorre rilevare la differenza, posta dal comma 2 dell’art. 98 del decreto in parola, fra il corso di formazione per coordinatore e il corso di aggiornamento. Il primo è, difatti, una condizione per il conseguimento della qualifica di coordinatore per la sicurezza, il secondo, invece, è una condizione per il mantenimento della stessa. L’allegato XIV prevede espressamente che “La presenza ai corsi di formazione deve essere garantita almeno nella misura del 90%. [...]. È inoltre previsto l’obbligo di aggiornamento a cadenza quinquennale della durata complessiva di 40 ore, da effettuare anche per mezzo di diversi moduli nell’ arco del quinquennio.”

Pertanto il quadro normativo summenzionato delinea inequivocabilmente l’obbligo di frequenza almeno nella misura del 90% dei corsi di formazione, mentre per i corsi di aggiornamento, anche in considerazione del fatto che tale aggiornamento può essere distribuito nell’arco del quinquennio, la frequenza deve necessariamente essere pari al 100% delle ore minime previste.

Per questo motivo, coloro che abbiano effettuato l’aggiornamento di durata inferiore a quella prevista, non potranno esercitare l’attività di coordinatore, ai sensi dell’art. 98 del decreto in parola, fin quando non avranno completato l’aggiornamento stesso per il monte ore mancante.



# Vigili del Fuoco - Visite mediche al di fuori degli orari di servizio



[Interpello in materia di sicurezza n.18 del 6 ottobre 2014](#)



Unione Sindacale di base dei Vigili del Fuoco



art. 41, del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



- > se nell'effettuazione delle visite periodiche per il rinnovo dell'idoneità psicofisica all'impiego la visita va svolta in orario di lavoro o se il datore di lavoro ha facoltà di inviare il lavoratore a visita anche quando esso sia fuori dal normale orario di servizio.
- > se il tempo impiegato dal lavoratore per effettuare detta visita, qualora si svolga al di fuori dell'orario di servizio, deve o meno essere retribuito come ore di lavoro straordinario.



Il contenuto tassativo e la "ratio" dell'art. 18, comma 1, lett. a), del [D.Lgs. n. 81/2008](#), volto alla tutela della integrità fisica e psichica del lavoratore, non lasciano spazi o deroghe circa la osservanza dell'obbligo prescritto dalla norma di salute e sicurezza. Le visite mediche in esame non possono, in considerazione della particolarità del bene tutelato, per nessun motivo essere omesse o trascurate dal soggetto obbligato, di contro il lavoratore non può esimersi dal sottoporsi all'effettuazione della visita medica.

Se è pur vero che l'art. 41 non indica espressamente che la visita medica debba essere eseguita durante l'attività lavorativa, è di tutta evidenza che l'effettuazione della visita medica è funzionale all'attività lavorativa e pertanto il datore di lavoro dovrà comunque giustificare le motivazioni produttive che determinano la collocazione temporale della stessa fuori dal normale orario di lavoro. Nel contempo non si può ignorare quanto previsto dall'art. 15, comma 2, che espressamente prevede "Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori".

Ciò posto, si ritiene che, in attuazione al disposto normativo sopra richiamato, i controlli sanitari debbano essere strutturati tenendo ben presente gli orari di lavoro e la reperibilità dei lavoratori. Laddove, per giustificate esigenze lavorative, il controllo sanitario avvenga in orari diversi, il lavoratore dovrà comunque considerarsi in servizio a tutti gli effetti durante lo svolgimento di detto controllo anche in considerazione della tutela piena del lavoratore garantita dall'ordinamento.

# Rappresentante dei lavoratori di gruppo



[Interpello in materia di sicurezza n.17 del 6 ottobre 2014](#)



ABI e segreterie Nazionali dei sindacati firmatari del contratto collettivo del credito



art. 1, lett. g), [L. n. 123/2007](#); art. 47, comma 1, del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



possibilità di prevedere nell'ambito del nuovo accordo sindacale di settore in tema di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (rls):

> L'istituzione di rls anche a livello dell'insieme di aziende facenti riferimento ad un gruppo e non esclusivamente alla singola azienda;

Che i rappresentanti così istituiti siano legittimati ad esercitare tutte le prerogative e le attribuzioni che il [D.Lgs. n. 81/2008](#) riconosce agli RLS nell'ambito delle imprese del gruppo bancario individuato, quindi anche per quelle aziende che, all'interno del gruppo medesimo, soprattutto a causa delle ridotte dimensioni, potrebbero rimanere prive di una propria specifica rappresentanza.



Va anzitutto richiamato l'art. 47, comma 1, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) ai sensi del quale "il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo". Il comma 5 dell'art. in commento affida alla "contrattazione collettiva" il compito di determinare il numero, le modalità di designazione o di elezione dei RLS.

Nella istanza di interpello è evidenziata la volontà delle Parti sindacali firmatarie del contratto collettivo del credito di definire la figura del RLS operante non solo nella singola azienda di credito ma nel diverso contesto del gruppo bancario, al fine di consentire che in tutte le aziende del gruppo sia presente la figura del rappresentante dei lavoratori per la salute e sicurezza sul lavoro. In tal modo si assicurerebbe, in tutte le aziende che fanno parte di gruppi bancari, una "copertura totale" anche a favore di quelle aziende che, all'interno del gruppo medesimo, per ragioni spesso legate alle ridotte dimensioni, potrebbero rimanere prive di una propria specifica rappresentanza. L'obiettivo di tale individuazione contrattuale sarebbe, quindi, di garantire la rappresentanza in materia di salute e sicurezza nell'ambito delle più complesse e articolate realtà interaziendali di gruppo.

È opinione della Commissione che la scelta di individuare, nel nuovo Accordo sindacale del settore del credito, la figura del RLS di gruppo, come figura che assolve le funzioni del RLS per tutte le aziende che fanno parte del gruppo medesimo, sia riservata alle parti che stipulano il contratto collettivo di lavoro e corrisponda alle facoltà attribuite dal [D.Lgs. n. 81/2008](#) alle parti medesime per quanto concerne la regolamentazione – in via pattizia – delle prerogative dei RLS. Essa appare, quindi, compatibile con il vigente quadro normativo di riferimento.

Si ritiene comunque opportuno sottolineare come l'esercizio di tale facoltà è pur sempre condizionato all'integrale rispetto delle disposizioni inderogabili (nel senso che rispetto ad esse non è possibile che le disposizioni contrattuali operino in funzione modificativa) del [D.Lgs. n. 81/2008](#) in materia. In particolare, l'opzione per il RLS di gruppo va necessariamente attuata facendo comunque salvo il numero minimo di RLS stabiliti dall'art. 47, comma 7, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) applicando i criteri ivi previsti a ciascuna delle aziende che compongono il gruppo e senza che sia possibile limitare in via contrattuale le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, quali descritte all'art. 50 del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

# Nomina, revoca e durata in carica dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza



[Interpello in materia di sicurezza n.16 del 6 ottobre 2014](#)



Unione Sindacale di base dei Vigili del Fuoco



Art. 47, comma 4, [D.Lgs. n. 81/2008](#)



- > Nomina, revoca e durata in carica dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- > se detta nomina è soggetta a scadenza o rinnovo e, in caso positivo, dopo quanto tempo vanno rinominati.



Le modalità di elezione o designazione del rls dovranno essere oggetto di regolamentazione dalla contrattazione collettiva di riferimento per l'azienda. Ove tale contrattazione non sia ancora esistente e la precedente abbia superato i propri termini di efficacia è opinione di questa commissione che continui ad operare la precedente disciplina contrattuale in regime di ultrattività. Ciò per evitare che, per ritardi nella contrattazione (che potrebbero anche, ad esempio, essere strumentali ad opera di qualcuna delle parti), i lavoratori risultino privi della loro rappresentanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro; presenza, si ripete, che il [D.Lgs. n. 81/2008](#) prevede espressamente.

Di conseguenza, i rls il cui mandato' sia scaduto, perché riferito ad una contrattazione collettiva a sua volta scaduta, potranno continuare a svolgere legittimamente le proprie funzioni di rappresentanza, con conseguente applicazione nei loro riguardi delle disposizioni del [D.Lgs. n. 81/2008](#) in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori (titolo i, capo iii, sezione vii). Ciò, beninteso, fino a quando non intervenga la successiva regolamentazione contrattuale e, quindi, in base ad essa si proceda a una nuova elezione o designazione di rls.

Ove, come nel caso di specie (da considerarsi peculiare in quanto consistente in una situazione - di particolare complessità - di passaggio da una regolamentazione complessiva di matrice privata a una di tipo pubblico), manchino le rappresentanze sindacali aziendali, i lavoratori potranno direttamente eleggere i rls in azienda. Ai rls eletti all'esito della scelta direttamente operata da parte dei lavoratori si applicherà la normativa di legge (titolo i, capo iii, sezione vii del [D.Lgs. n. 81/2008](#)) ed essi svolgeranno le proprie funzioni fino a quando non intervenga la contrattazione aziendale e quindi, in base ad essa, si proceda a una nuova elezione o designazione dei rls.

# Corsi di aggiornamento - revisione, integrazione ed apposizione della segnaletica stradale



[Interpello in materia di sicurezza n.15 del 11 luglio 2014](#)



ANCE (Associazione Nazionale Costruttori Edili)



[D.I. 4 marzo 2013](#); art. 161, comma 2-bis del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



- > chiarimento in merito al [decreto Interministeriale 4 marzo 2013](#)
- > se il numero massimo di partecipanti ai corsi di aggiornamento di cui al punto 10 dell'allegato II del summenzionato decreto, anche nel caso dell'ora che tratta di contenuti tecnico-pratici, è pari a 25.



L'art. 3, comma 2, del [D.I. 04/03/2013](#) prevede che i corsi di formazione siano effettuati in conformità a quanto previsto dall'allegato II del medesimo decreto.

In particolare il citato allegato individua durata, contenuti minimi, requisiti dei docenti e modalità di erogazione della formazione. Il punto 5 dell'allegato II del [D.I. 04/03/2013](#) prevede che il numero massimo dei partecipanti per ogni corso sia di 25 unità, mentre per le attività addestrative pratiche il rapporto istruttore/allievi non deve essere superiore al rapporto di 1 a 6 (almeno 1 docente ogni 6 allievi). Il suddetto principio vale sia per i corsi di formazione che per i corsi di aggiornamento previsti dal punto 10 dell'allegato II del decreto in parola.

Si ritiene inoltre che il contenuto tecnico-pratico previsto nel corso di aggiornamento, della durata di un'ora, qualora non si concretizzi in attività svolte direttamente dal discente e relative alle procedure di revisione, integrazione e apposizione della segnaletica stradale, non sia da ritenersi "attività addestrative pratiche". In tali casi non opera il vincolo del rapporto di 1 a 6.

# Effettuazione della formazione mediante “strutture formative di diretta emanazione”



[Interpello in materia di sicurezza n.14 del 11 luglio 2014](#)



Regione Sicilia



artt. 2549 ss. cod.civ.; art. 34, commi 2 e 3, del [D.Lgs. n. 81/2008](#); [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#); [Accordo Stato-Regioni del 25/07/2012](#)



- > criterio della diretta emanazione o almeno partecipazione per lo svolgimento di attività formative da parte di strutture formative delle Associazioni Sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori, degli Organismi paritetici e degli enti bilaterali.
- > parere in merito al concetto – sotto il profilo giuridico – della c.d. “diretta emanazione” o “partecipazione” alla luce della normativa vigente su esposta ed alla conseguente validità di un contratto di associazione in partecipazione, quale requisito idoneo a configurare, con riferimento alle strutture che operano per conto di Associazioni di categoria, Organismi paritetici e Enti Bilaterali, la predetta “diretta emanazione” o la “partecipazione”.



va premesso che l'[Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#), inerente i corsi di formazione per lo svolgimento diretto, da parte del datore di lavoro, dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi, ai sensi dell'art. 34, commi 2 e 3, del [D.Lgs. n. 81/2008](#), individua, al punto 1, i soggetti formatori del corso di formazione e dei corsi di aggiornamento. In particolare, la nota del punto 1 del citato Accordo stabilisce che “le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, gli enti bilaterali e gli organismi paritetici possono effettuare le attività formative e di aggiornamento o direttamente o avvalendosi di strutture formative di loro diretta emanazione”.

Successivamente è stato emanato l'[Accordo Stato-Regioni del 25/07/2012](#), concernente le linee guida applicative ed integrative dell'[Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#), il quale chiarisce che, “[...] gli organismi paritetici sono soggetti formatori per i datori di lavoro qualora effettuino le “attività formative o di aggiornamento direttamente o avvalendosi di strutture formative di loro diretta emanazione”. Tale previsione, applicabile anche alle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e agli enti bilaterali, implica che gli organismi paritetici debbano svolgere attività di formazione direttamente o per mezzo di strutture formative proprie o almeno partecipate, senza poter procedere all'utilizzo di strutture esterne se non accreditate [...]”.

Si ritiene che per esaminare se una struttura formativa di diretta emanazione dell'associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, degli enti bilaterali e degli organismi paritetici possa costituirsi mediante un contratto di associazione in partecipazione, risulta necessario declinare brevemente i tratti di tale figura contrattuale contemplata dagli artt. 2549 ss. c.c..

L'associazione in partecipazione è un contratto con cui il titolare di un'impresa (associante) attribuisce ad un lavoratore (associato) una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto che può consistere anche in una prestazione di lavoro (vedi art. 2549 c.c.). La gestione dell'impresa o dell'affare spetta all'associante, ma l'associato ha diritto al rendiconto dell'affare compiuto o a quello annuale della gestione se questa si protrae per più di un anno (art. 2552 c.c.). Il contratto può determinare quale controllo possa esercitare l'associato sull'impresa o sullo svolgimento dell'affare per cui l'associazione è stata contratta (art. 2552, comma 2, c.c.). Infine, salvo patto contrario, l'associato partecipa alle perdite nella stessa misura in cui partecipa

agli utili, ma le perdite che colpiscono l'associato non possono superare il valore del suo apporto (art. 2552 c.c.).

Pertanto, l'associato opera sul mercato attraverso l'attività dell'associante che ha il potere di dirigere l'attività senza bisogno di accordarsi con gli associati in partecipazione. Questi, per contro, possono pretendere dall'associante solo il rendiconto della sua attività per poter eventualmente effettuare dei controlli.

Stante quanto sopra, si ritiene che l'associazione in partecipazione soddisfi il requisito della diretta emanazione prescritto dall'Accordo citato in premessa in quanto lo svolgimento dell'attività formativa, che costituisce l'affare del contratto, è di diretta gestione dell'associante per il tramite dell'associato.

# Impresa affidataria- Responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro in edilizia



[Interpello in materia di sicurezza n.13 del 11 luglio 2014](#)



Associazione Nazionale Imprese Edili Manifatturiere



Art. 89 comma 1, lett. i), 90 e 97 [D.Lgs. n. 81/2008](#)



- > se in un medesimo cantiere temporaneo o mobile - così come definito all'art. 89, comma 1, lettera a), del [D.Lgs. n. 81/2008](#) - possano essere presenti più imprese affidatarie;
- > se l'impresa affidataria debba essere, necessariamente, anche impresa esecutrice, vale a dire alla luce della definizione dell'art. 89, comma 1, lettera i-bis), debba eseguire direttamente l'opera, o almeno parte di essa, impegnando proprie risorse umane e materiali o, viceversa, possa far eseguire l'intera opera, o l'intera parte di opera, ricevuta in appalto dal committente, ad imprese subappaltatrici e/o a lavoratori autonomi;
- > quali modalità il committente debba adottare per valutare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie;
- > con quali modalità ed assiduità il datore di lavoro dell'impresa affidataria debba verificare le condizioni di sicurezza dei lavori affidati.



In merito al primo quesito, si ritiene che all'interno di un cantiere possano essere presenti più imprese affidatarie in quanto il Committente può stipulare diversi contratti, ognuno con un'impresa affidataria diversa.

Per quanto concerne il secondo quesito, l'art. 89 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), citato in premessa, definisce l'impresa affidataria "impresa titolare del contratto di appalto con il committente che, nella esecuzione dell'opera appaltata, può avvalersi di imprese subappaltatrici o di lavoratori autonomi". Pertanto l'impresa affidataria può eseguire direttamente l'opera impegnando proprie risorse umane e materiali o, viceversa appaltare l'intera opera o parte di essa ad imprese subappaltatrici e/o a lavoratori autonomi limitandosi a gestire le imprese subappaltatrici verificando le condizioni di sicurezza dei lavori affidati. Quindi, nei casi in cui l'impresa affidataria non partecipi alle lavorazioni ha comunque l'obbligo di rispettare quanto disciplinato dall'art. 97 del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

In merito al terzo quesito circa le modalità con cui il committente debba valutare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, si ritiene che l'art. 90, comma 9, lett. a), del [D.Lgs. n. 81/2008](#) stabilisce l'onere per il Committente di verificare "l'idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare, con le modalità di cui all'allegato XVII". In particolare l'allegato XVII, punto 01, del decreto in parola prevede che le imprese affidatarie comunichino "al committente o al responsabile dei lavori almeno il nominativo del soggetto o i nominativi dei soggetti della propria impresa, con le specifiche mansioni, incaricati per l'assolvimento dei compiti di cui all'art. 97".

Pertanto si ritiene che i criteri per valutare, da parte del committente, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese, varino a seconda del fatto che queste siano solo imprese affidatarie o anche imprese esecutrici. Per le imprese solo affidatarie, la "idoneità tecnico-professionale" - così come definita all'art. 89, comma 1, lettera l), del [D.Lgs. n. 81/2008](#) - è caratterizzata dal possesso di capacità organizzative, per le imprese affidatarie ed anche esecutrici la suddetta idoneità deve tener conto altresì della disponibilità di proprie risorse umane e materiali in relazione all'opera da realizzare.

In merito al quarto quesito, occorre premettere che "il legislatore ha assegnato all'impresa affidataria l'importante ruolo di verificare concretamente in cantiere il rispetto delle prescrizioni poste a tutela

della sicurezza e della salute dei lavoratori. Si tratta di compiti di coordinamento e di gestione operativa del cantiere, con controllo del livello di sicurezza in tutte le lavorazioni svolte sia dai propri lavoratori, sia dai subappaltatori” (Parere del 22/07/2010 dell’Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici sulla corretta applicazione dell’art. 89, comma 1, lettera i) del [D.Lgs. n. 81/2008](#) - ANCE). Per quanto riguarda le modalità e l’assiduità con le quali il datore di lavoro dell’impresa affidataria organizza l’attività di verifica delle condizioni di sicurezza dei lavori affidati alle imprese esecutrici e/o ai lavoratori autonomi, le stesse debbano essere valutate, dal datore di lavoro dell’impresa affidataria, tenendo conto di vari parametri quali a titolo esemplificativo: la complessità dell’opera, le varie fasi di lavoro, l’evoluzione e le caratteristiche dei lavori messi in atto dalle imprese esecutrici.



# Formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro, verifica finale dei corsi erogati in modalità e-learning



[Interpello in materia di sicurezza n.12 del 11 luglio 2014](#)



Federfarma



art. 37 del [D.Lgs. n. 81/2008](#); [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#); [Decreto Interministeriale del 06/03/2013](#)



corretto svolgimento della verifica finale dei corsi erogati in modalità e-learning, In particolare l'interpellante chiede di conoscere:

- > se la verifica finale, attuata mediante un apposito questionario, di un corso di formazione dei lavoratori erogato in modalità e-learning possa ritenersi conforme al dettato legislativo qualora il verificatore sia il datore di lavoro, ancorché privo di ulteriori requisiti, ovvero sia necessario che il datore di lavoro debba necessariamente ricoprire anche il ruolo di RSPP, ovvero, addirittura se sia necessario che il datore di lavoro rivesta la qualifica di RSPP da almeno tre anni;
- > se un datore di lavoro possa svolgere le funzioni di soggetto verificatore anche per la formazione di lavoratori che non siano propri dipendenti purché appartenenti al medesimo settore di attività; se, per quanto riguarda la formazione dei datori di lavoro in modalità e-learning, possa essere ritenuta conforme al dettato legislativo una verifica finale effettuata in presenza di un altro datore di lavoro ovvero del RLS ovvero dei dipendenti già formati ai sensi dell'art. 37 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) i quali, controfirmo il documento di verifica.



Il [Decreto Interministeriale del 06/03/2013](#) sui "Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro" stabilisce i requisiti minimi per la figura del formatore-docente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Gli [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#), oltre a decretare che i docenti abbiano i requisiti indicati da [D.I. del 06/03/2013](#), danno indicazioni puntuali su come organizzare i corsi di formazione. In particolare, nei corsi di formazione previsti sia dall'art. 37 sia dall'art. 34, è necessario che per ciascun corso, sia individuato il "soggetto organizzatore del corso, il quale può essere anche il datore di lavoro; un responsabile del progetto formativo, il quale può essere il docente stesso; i nominativi dei docenti", ecc.

Al termine del percorso formativo è necessario il superamento della prova di verifica obbligatoria solo per i corsi di formazione dei preposti e dei dirigenti e per il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di prevenzione e protezione dai rischi.

L'[Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#), che disciplina la formazione dei lavoratori, prevede l'utilizzo delle modalità di apprendimento e-Learning nel rispetto di quanto stabilito nell'Allegato I, che al punto d) stabilisce che "la verifica di apprendimento finale va effettuata in presenza".

Pertanto se la formazione dei lavoratori è erogata in modalità tradizionale, in aula, non è obbligatoria la verifica finale, viceversa se la formazione dei lavoratori avviene in modalità e-learning la verifica finale diventa obbligatoria.

Inoltre, la Commissione ritiene che spetti al soggetto organizzatore, anche dandone evidenza nel progetto formativo, garantire che la verifica finale di apprendimento sia svolta da un soggetto in possesso delle capacità necessarie a verificare l'effettività dell'apprendimento al termine del percorso educativo. Tali requisiti, alla luce del punto 2, lett. b, dell'Accordo del 21 dicembre 2011, che disciplina la formazione dei lavoratori, sono sicuramente posseduti dal docente, che può essere anche il datore di lavoro, in possesso dei requisiti di legge ([DI 06/03/2013](#)).

Tale interpretazione è coerente con quanto previsto dall'[Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#), che disciplina la formazione dei datori di lavoro che decidono di svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione dai rischi, il quale, al punto 6, esplicitamente prevede che la verifica di apprendimento, che può consistere in un colloquio o un test, essendo finalizzata a constatare “le conoscenze relative alla normativa vigente e le competenze tecnico-professionali”, deve essere effettuata “dal responsabile del progetto formativo o da un docente da lui delegato che formula il proprio giudizio in termini di valutazione globale e redige il relativo verbale”.

# Applicabilità del D.Lgs. 81/2008 negli ambiti del Dipartimento della Pubblica Sicurezza



[Interpello in materia di sicurezza n.11 del 11 luglio 2014](#)



Sindacato Italiano Lavoratori di Polizia per la CGIL



[L. n. 400/1988](#); [D.Lgs. n. 626/1994](#); [D.M. n. 450/1999](#); artt. 3, 7, 16 [D.Lgs. n. 81/2008](#)



- > applicabilità del [D.Lgs. n. 81/2008](#) negli ambiti del Dipartimento della Pubblica Sicurezza;
- > obbligo del Dipartimento della Pubblica Sicurezza di dover:
  - a) documentare compiutamente la valutazione dei rischi; in particolare per poter ritenere esclusa la presenza di un rischio nell'ambito di un'attività lavorativa, si debba svolgere una effettiva e concreta attività accertativa (misure tecniche, rilevazioni, analisi strumentali, richiami a parametri scientifici, ecc.), riscontrabili da documentazione, che ne dimostri concretamente l'assenza;
  - b) effettuare la valutazione del rischio stress lavoro-correlato;
  - c) provvedere alla formazione di tutti i lavoratori;
  - d) individuare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo le previsioni del [D.Lgs. n. 81/2008](#), in particolare se negli ambiti del Dipartimento della Pubblica sicurezza, nei luoghi di lavoro con più di 15 lavoratori e dove sono presenti le rappresentanze sindacali, queste ultime possano autonomamente individuare il/i RLS, non coinvolgendo quindi i lavoratori.
- > i limiti di applicazione dell'istituto della delega di funzioni; in particolare se si possa procedere a deleghe di funzione nei riguardi di dipendenti solo in ragione del ruolo che gli stessi rivestono all'interno dell'azienda o unità produttiva nei casi in cui, [...] nei loro riguardi non sia mai stata svolta alcuna attività di informazione e formazione, senza che gli stessi posseggano specifiche o particolari conoscenze in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e non siano titolari di alcun autonomo potere di spesa riferito alle funzioni delegate.



- > In merito al primo quesito, l'art. 3, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche ed integrazioni prevede che "Nei riguardi delle Forze armate e di Polizia, del Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, dei servizi di Protezione Civile, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, [...], le disposizioni del presente D.lgs. sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative ivi comprese quelle per la tutela della salute e sicurezza del personale nel corso di operazioni ed attività condotte dalle Forze armate, compresa l'Arma dei Carabinieri, nonché dalle altre Forze di polizia e dal Corpo dei Vigili del fuoco, nonché dal Dipartimento della protezione civile fuori dal territorio nazionale, individuate[...] con decreti emanati, ai sensi dell'art. 17, comma 3, della [L. n. 400/1988](#), [...]". Il successivo comma prevede poi che "fino all'emanazione dei decreti di cui al comma 2, sono fatte salve le disposizioni attuative dell'art. 1, comma 2, del [D.Lgs. n. 626/1994](#), [...]". Attualmente, nelle more dell'emanazione dei predetti decreti, rimane in vigore il Decreto Ministeriale 14 giugno 1999, n. 450 Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze connesse al servizio espletato nelle strutture della Polizia di Stato, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e degli uffici centrali e periferici dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, comprese le sedi delle autorità aventi competenze in materia di ordine e sicurezza pubblica, di protezione civile e di incolumità pubblica, delle quali occorre tener conto nell'applicazione delle disposizioni concernenti il miglioramento

della sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Il suddetto decreto va oggi applicato tenendo conto del disposto dell'art. 304, comma 3, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) che prevede "fino all'emanazione dei decreti legislativi di cui al comma 2 (decreti con i quali si dovrà provvedere all'armonizzazione delle disposizioni del [D.Lgs. n. 81/2008](#) con quelle contenute in leggi o regolamenti che dispongono rinvii a norme del [D.Lgs. n. 626/1994](#)), laddove disposizioni di legge o regolamentari dispongano un rinvio a norme del d.lgs. 19 settembre 1994 n. 626, e successive modificazioni, ovvero ad altre disposizioni abrogate dal comma 1, tali rinvii si intendono riferiti alle corrispondenti norme del presente d.lgs."

- > Per quanto concerne il punto a) del secondo quesito, inerente la valutazione dei rischi, occorre riportare quanto previsto dall'art. 28, comma 1, del [D.Lgs. n. 81/2008](#): "la valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...], deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...]". Il comma 3 del citato art. stabilisce che "il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto". Tutte le attività finalizzate alla valutazione dei rischi e alla redazione del Documento sono svolte adottando criteri e metodi diretti all'individuazione di tutti i rischi presenti all'interno dei luoghi di lavoro o ai quali gli stessi lavoratori possono essere esposti durante lo svolgimento delle loro mansioni. Il documento di valutazione dei rischi contiene "una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa". L'art. 28, comma 2, lett. a), del [D.Lgs. n. 81/2008](#) stabilisce che "la scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione". Pertanto, si ritiene che l'esito della valutazione dei rischi, sulla base del quale può essere evidenziato o meno la sussistenza di un rischio e la sua entità, debba essere suffragato da elementi di valutazioni la cui metodologia, concordata con gli altri soggetti (RSPP, medico competente), rientra nelle prerogative del datore di lavoro. In relazione a questo ultimo aspetto il datore di lavoro valuterà, con riferimento al caso in concreto, la necessità di eseguire delle analisi strumentali a supporto della valutazione dei rischi.
- > In merito al punto b) del secondo quesito, considerato che – come già sopra esposto – è obbligo del datore di lavoro valutare tutti i rischi, ne consegue che tra essi deve esserci anche il rischio da stress lavoro-correlato. Le particolari esigenze connesse al servizio espletato, attualmente disciplinate dal [D.M. n. 450/1999](#), non incidono sull'obbligo di valutazione di questo fattore di rischio.
- > In merito al punto c) del secondo quesito, il datore di lavoro deve formare tutti i lavoratori, i dirigenti e i preposti, in base alle loro attribuzioni e competenze, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37 del [D.Lgs. n. 81/2008](#).
- > In merito al punto d) del secondo quesito, inerente l'individuazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il [D.Lgs. n. 81/2008](#) stabilisce le regole minime da rispettare, rinviando alla contrattazione collettiva le modalità di elezione o designazione da parte dei lavoratori, numero e formazione, ecc. per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Pertanto nel comparto della Pubblica Amministrazione bisognerà tener conto delle indicazioni provenienti dall'ARAN.
- > In ordine al terzo quesito, relativo ai limiti di applicazione della delega di funzioni, occorre evidenziare che l'art. 16 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) prevede, per il datore di lavoro, la possibilità di delegare i propri obblighi, ad eccezione della valutazione dei rischi e relativo documento e la designazione del RSPP, ad altro soggetto dotato dei requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate. Perché la delega sia efficace è necessario che abbia tutte le caratteristiche previste dal citato art. 16, ivi compresi, relativamente al quesito così come formulato, quelli previsti alla lettera b) e d) di seguito riportati:

- b) che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.

Pertanto non può essere considerata valida una delega rilasciata in difetto di uno qualunque dei requisiti specificatamente previsti dall'art. 16 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), con la conseguenza che i poteri formalmente conferiti al soggetto delegato restano in capo al soggetto delegante.

# Definizione di Associazioni di professionisti senza scopo di lucro



[Interpello in materia di sicurezza n.10 del 11 luglio 2014](#)



Consiglio Nazionale degli Ingegneri



Allegato A, lettera B), punto 1.1. lett. e) dell'[Accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012](#); art. 73, comma 5 ed art. 98, comma 1, [D.Lgs. n. 81/2008](#)



Corretta definizione di associazioni di professionisti senza scopo di lucro



Con la dicitura “associazioni di professionisti senza scopo di lucro, riconosciute dai rispettivi ordini o collegi professionali”, l'[Accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012](#) intende riferirsi a qualunque associazione necessariamente connotata, negli atti di costituzione, dall'assenza di finalità lucrative e che sia stata espressamente riconosciuta dall'ordine o collegio professionale di riferimento - in base a specifiche procedure, la cui discrezionalità è rimessa al medesimo ordine o collegio professionale - sempre che si tratti di un ordine o collegio relativo alle figure professionali di cui all'art. 98 comma 1 del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

# Applicabilità della sanzione per mancata vidimazione del registro infortuni



[Interpello in materia di sicurezza n.9 del 13 marzo 2014](#)



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro



[D.M. 12 settembre 1958](#) (come modificato dal [D.M. 5 dicembre 1996](#)); art. 53, comma 6, del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



applicabilità della sanzione per mancata vidimazione del registro infortuni a seguito dell'entrata in vigore del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



in attesa dell'emanazione del nuovo decreto interministeriale di cui all'art. 8, comma 4, del [D.Lgs. n. 81/2008](#), istitutivo del SINP (Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione) che disciplinerà le modalità di comunicazione degli infortuni e che, pertanto, farà venir meno le disposizioni relative al registro infortuni e le relative disposizioni sanzionatorie - sono soggette alla tenuta del registro infortuni tutte le aziende che ricadono nella sfera di applicazione dello stesso.

Il suddetto registro deve essere redatto conformemente al modello approvato con [D.M. 12 settembre 1958](#) (come modificato dal [D.M. 5 dicembre 1996](#)), istitutivo dello stesso e tuttora in vigore, vidimato presso l'ASL competente per territorio, salvo che nelle Regioni che hanno abolito tale prassi, e conservato a disposizione dell'organo di vigilanza sul luogo di lavoro.

La mancata tenuta o vidimazione del registro infortuni comporta per il datore di lavoro l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'art. 89, comma 3, del [D.Lgs. n. 626/1994](#).

# Cronometristi - Obbligo di redazione del Documento di Valutazione Dei Rischi per i volontari



[Interpello in materia di sicurezza n.8 del 13 marzo 2014](#)



Federazione Italiana Cronometristi



[L. n. 398/1991](#) ; [L. n. 289/2002](#); art. 17, comma 1 lett. a), del [D.Lgs. n. 81/2008](#); art. 2222 cod.civ.



obbligatorietà della redazione del documento di valutazione dei rischi, ai sensi dell'art. 17, comma 1 lett. a), del [D.Lgs. n. 81/2008](#) da parte delle "associazioni periferiche affiliate a questa Federazione, non avente personale dipendente ma che si avvalgono dell'ausilio di volontari nei confronti dei quali può essere disposto un rimborso spese di importo annuo comunque di gran lunga inferiore a €7.500,00".



Il regime applicabile, per i soggetti che prestano la propria attività volontariamente e a titolo gratuito (o con mero rimborso spese) per le associazioni sportive dilettantistiche, di cui alla [L. n. 398/1991](#) e all'art. 90 della [L. n. 289/2002](#), sia quello previsto per i lavoratori autonomi di cui all'art. 2222 del codice civile, per i quali l'art. 3, comma 11, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) dispone l'applicazione dell'art. 21.

Inoltre, è opportuno evidenziare che, l'art. 3 comma 12-bis del decreto in parola, prevede anche che qualora i soggetti di cui sopra svolgano la loro "prestazione nell'ambito di un'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al soggetto dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti nei quali è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla sua attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili a eliminare o, ove ciò non sia possibile, a ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del soggetto e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione".

Restano fermi i principi generali di diritto che impongono al responsabile dell'impianto o dell'associazione sportiva dilettantistica che di esso abbia la disponibilità – da individuare secondo la normativa di settore che regola la materia – di predisporre adeguate misure di tutela nei confronti di chi venga chiamato ad operare nell'ambito delle attività di riferimento dell'associazione sportiva dilettantistica e che, pertanto, ne sanciscono la responsabilità secondo i principi comuni civili e penali nel caso di danni causati a terzi da cose in disponibilità.



# impresa affidataria - costituzione, a valle aggiudicazione appalto, di società consortile per esecuzione lavori



[Interpello in materia di sicurezza n.7 del 13 marzo 2014](#)



ANCE (Associazione Nazionale Costruttori Edili)



art. 89, co. 1, lett. i, ed art. 97 [D.Lgs. n. 81/2008](#)



individuazione dell'impresa affidataria - ai sensi dell'art. 89, co. 1, lett. i, [D.Lgs. n. 81/2008](#) - nel caso di costituzione, a valle dell'aggiudicazione di un appalto pubblico o privato, di una società consortile per l'esecuzione unitaria dei lavori"



La società consortile, eventualmente costituita dopo l'aggiudicazione dell'appalto, unico soggetto che esegue i lavori e che gestisce i rapporti con i terzi, assume su di sé i rapporti che scaturiscono dall'esecuzione dei lavori oggetto del contratto di appalto, ivi compreso il potere di subappaltare parte dell'opera e di organizzare il proprio personale ai fini dell'esecuzione dei lavori appaltati. Viceversa, le singole imprese, costituenti l'ATI, non eseguono direttamente alcun lavoro oggetto dell'appalto. La titolarità del contratto di appalto con il committente, all'atto dell'affidamento dei lavori, permane in capo all'ATI, mentre la società consortile, assumendo l'incarico della gestione totale dei lavori, sia come impresa esecutrice sia come impresa autorizzata dal committente a stipulare contratti di subappalto, è destinataria degli obblighi di cui all'art. 97 del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

# Dipartimento dei Vigili del Fuoco – particolari esigenze connesse al servizio espletato



[Interpello in materia di sicurezza n.6 del 13 marzo 2014](#)



Unione Sindacale di Base dei Vigili del Fuoco



[D.Lgs. n. 626/1994](#); [D.M. 14 giugno 1999, n. 450](#); Art. 3, comma 2, [D.Lgs. n. 81/2008](#)



chiarimenti in merito a quanto riportato nel testo dell'art. citato "le disposizioni del presente d.lgs. sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative".



Al riguardo va premesso che l'art. 3, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) prevede nei "riguardi [...] del Dipartimento dei Vigili del Fuoco, [...], le disposizioni del presente d.lgs. sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative individuate[...] con decreti emanati, ai sensi dell'art. 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, [...]". Il successivo comma prevede poi che "fino all'emanazione dei decreti di cui al comma 2, sono fatte salve le disposizioni attuative dell'art. 1, comma 2, del [D.Lgs. n. 626/1994](#), [...]".

Pertanto, nelle more dell'emanazione dei predetti decreti, rimane in vigore il [D.M. 14 giugno 1999, n. 450](#) "Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze connesse al servizio espletato nelle strutture della Polizia di Stato, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e degli uffici centrali e periferici dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, comprese le sedi delle autorità aventi competenze in materia di ordine e sicurezza pubblica, di protezione civile e di incolumità pubblica, delle quali occorre tener conto nell'applicazione delle disposizioni concernenti il miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro".

Si evidenzia inoltre che tale decreto va oggi applicato tenendo conto del disposto dell'art. 304, comma 3, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) che prevede "fino all'emanazione dei decreti legislativi di cui al comma 2 (decreti con i quali si dovrà provvedere all'armonizzazione delle disposizioni del [D.Lgs. n. 81/2008](#) con quelle contenute in leggi o regolamenti che dispongono rinvii a norme del [D.Lgs. n. 626/1994](#)), laddove disposizioni di legge o regolamentari dispongano un rinvio a norme del [D.Lgs. n. 626/1994](#), e successive modificazioni, ovvero ad altre disposizioni abrogate dal comma 1, tali rinvii si intendono riferiti alle corrispondenti norme del presente d.lgs."

# Medico competente e valutazione dei rischi – “collaborazione” con il datore di lavoro



[Interpello in materia di sicurezza n.5 del 13 marzo 2014](#)



Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri



Art. 25, comma 1, lett. a) del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



Corretta interpretazione del termine “collabora!”



l'obbligo di “collaborazione” va inteso in maniera attiva; in sintesi il medico competente, prima di redigere il protocollo sanitario deve avere una conoscenza dei rischi presenti e quindi deve collaborare alla valutazione dei rischi. Qualora il medico competente sia nominato, dopo la redazione della valutazione dei rischi, subentrando ad un altro medico competente, deve provvedere ad una rivisitazione della valutazione stessa previa acquisizione delle necessarie informazioni da parte del datore di lavoro e previa presa visione dei luoghi di lavoro, per gli aspetti di competenza.

L'eventuale mancata collaborazione del medico competente può essere oggetto di accertamento da parte dell'organo di vigilanza.

È opportuno rammentare che il datore di lavoro deve richiedere la collaborazione del medico competente alla valutazione dei rischi sin dall'inizio del processo valutativo, a partire dalla scelta dei metodi da adottare per la valutazione dei vari rischi.

# Autoferrotranvieri - predisposizione di locali di riposo e refezione, spogliatoi ed armadi per il vestiario.



[Interpello in materia di sicurezza n.4 del 13 marzo 2014](#)



Unione Generale del Lavoro Autoferrotranvieri



[D.P.R. 303/1956](#); [L. n. 191/1974](#); art. 3, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#); Allegato IV, punti 1.11 e 1.12 del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



Applicazione dell'allegato IV, punti 1.11 e 1.12, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) per la categoria degli autoferrotranvieri.



La [L. n. 191/1974](#) riguarda la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle attività tipicamente industriali, attraverso disposizioni organizzative e di sicurezza interna nonché delle attività proprie dell'esercizio ferroviario e non anche le norme generali per l'igiene del lavoro, che erano disciplinate dal [D.P.R. 303/1956](#). Pertanto, preso atto che le disposizioni del [D.P.R. 303/1956](#) sono state trasposte nell'allegato IV del [D.Lgs. n. 81/2008](#), la Commissione ritiene che, in riferimento alla predisposizione di locali di riposo e refezione e degli spogliatoi e armadi per il vestiario a favore del personale autoferrotranviere, in assenza di specifiche normative, trovi integrale applicazione l'allegato IV punto 1.11 e 1.12 del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

È inoltre opportuno osservare che le particolari esigenze, connesse nel caso di specie al trasporto ferroviario, riguardano (come la Corte di Cassazione ha ritenuto per altri settori a seguito di un'interpretazione logica delle disposizioni legislative contenute nell'art. 3 del D.Lgs. n.81/2008) problemi di organizzazione e di sicurezza interna alle strutture e non possono portare ad una sostanziale abrogazione di precise norme di legge nonché all'azzeramento o alla compressione delle garanzie che la legge riserva, senza differenza di sorta, a tutti i lavoratori ed a tutti i luoghi di lavoro nessuno escluso.

# Documenti che l'impresa appaltatrice è obbligata a consegnare al committente



[Interpello in materia di sicurezza n.3 del 13 marzo 2014](#)



Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli esperti contabili



art. 26 del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



se ai sensi dell'art. 26 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) l'impresa sia tenuta a consegnare:

- > *copia del modello LAV;*
- > *consenso all'utilizzo dei dati sottoscritto da ogni lavoratore;*
- > *copia del DUVRI della ditta appaltatrice;*
- > *dichiarazione che i dipendenti dell'impresa sono in possesso del certificato di idoneità fisica;*
- > *autocertificazione di idoneità tecnico professionale.*



Per il rispetto degli adempimenti previsti dal comma 1 dell'art.26 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), l'acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato e dell'autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale, sono elementi sufficienti a soddisfare la valutazione dell'idoneità tecnico professionale. Inoltre, il datore di lavoro committente non può chiedere copia del DUVRI, dal momento che la redazione del suddetto documento, da allegare al contratto di appalto o di opera, è un obbligo, nei casi previsti, del datore di lavoro committente; questi può chiedere, viceversa, i documenti e le informazioni necessarie ai fini dell'elaborazione del DUVRI. Laddove non ricorrano le condizioni per l'elaborazione del DUVRI restano fermi gli obblighi di cui al comma 2 dell'art. 26, del decreto in parola circa la cooperazione e il coordinamento.

# Individuazione dei cantieri ai fini della designazione del coordinatore per la progettazione



[Interpello in materia di sicurezza n.2 del 13 marzo 2014](#)



Associazione Nazionale Imprese Edili Manifatturiere



Art. 90, commi 3 ed 11, [D.Lgs. n. 81/2008](#)



corretta individuazione dei cantieri per i quali si applica l'art. 90, comma 11, del [D.Lgs. n. 81/2008](#).



l'art. 90, comma 3, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) sancisce l'obbligo, per il committente o per il responsabile dei lavori, di designare, contestualmente all'affidamento dell'incarico di progettazione, il coordinatore per la progettazione nei cantieri in cui sia prevista la presenza di più imprese esecutrici anche non contemporanea. Il successivo comma prevede che *"nei cantieri in cui è prevista la presenza di più imprese esecutrici, anche non contemporanea, il committente o il responsabile dei lavori, prima dell'affidamento dei lavori, designa il coordinatore per l'esecuzione dei lavori [...]".*

L'art. 90, comma 11, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) stabilisce che la designazione del coordinatore per la progettazione *"non si applica ai lavori privati non soggetti a permesso di costruire in base alla normativa vigente e comunque di importo inferiore ad euro 100.000. In tal caso, le funzioni del coordinatore per la progettazione sono svolte dal coordinatore per la esecuzione dei lavori"*.

Pertanto il committente o il responsabile dei lavori non è obbligato a nominare il coordinatore per la progettazione, nei lavori privati, se sono soddisfatti entrambi i seguenti requisiti:

- > l'opera che si sta realizzando non necessita di permesso di costruire;
- > l'importo dei lavori è inferiore a 100.000 euro.

Nel caso di lavori soggetti all'obbligo del permesso di costruire, il committente è sempre tenuto, ove sia prevista la presenza di più imprese esecutrici anche non contemporanea, a nominare il coordinatore in fase di progettazione, qualunque sia l'entità dell'opera.

Si richiama inoltre quanto già riportato nella [circolare n. 30 del 29/10/2009 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#) con la quale si sottolineava che, anche se nei casi previsti dall'art. 90, comma 11 il committente o il responsabile dei lavori non è tenuto a nominare il coordinatore per la progettazione, dovendo il coordinatore per l'esecuzione svolgere, senza eccezioni o limitazioni, tutte le funzioni previste dall'art. 91 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), questi deve *"essere nominato contestualmente all'affidamento dell'incarico di progettazione, in modo da consentire la piena realizzazione di tutti i compiti connessi al ruolo di coordinatore per la progettazione"*.

# Obblighi degli allievi degli istituti di istruzione ed universitari ed altri quesiti



[Interpello in materia di sicurezza n.1 del 13 marzo 2014](#)



Consiglio Nazionale degli Ingegneri



[D.M. 29 settembre 1998, n. 382](#); [D.Lgs. n. 297/1997](#); artt. 2,3, 37 del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



- > in quali casi l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale, sono equiparati ai lavoratori e devono quindi sottostare a tutto quanto è previsto dal [D.Lgs. n. 81/2008](#), considerando che nello svolgimento dell'attività ordinaria, l'allievo o il corsista utilizza gessi, lavagne digitali, colle, colori ecc. che sono agenti chimici e attrezzature videoterminali;
- > quali sono i criteri di identificazione del datore di lavoro, dirigente e preposto nel caso delle scuole cattoliche;
- > quali sono i criteri di identificazione e di reperimento degli enti bilaterali e organismi paritetici di cui all'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011;
- > limiti dell'obbligo di informazione e formazione ex art. 3 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), nel caso di docente esterno, chiamato ad una supplenza in via d'urgenza.



- > l'art. 2 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) prevede che al lavoratore è equiparato "l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione [...]". In attesa dell'emanazione del decreto di cui all'art. 3, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#), l'equiparazione dell'alunno al lavoratore deve intendersi nei termini fissati dal [D.M. 29 settembre 1998, n. 382](#), «Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado» che all'art. 1, comma 2, espressamente prevede "sono equiparati ai lavoratori, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera a), del d.lgs. 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 d.lgs. 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 dimostrativodidattico. Premesso quanto sopra, fermo restando che tutti gli strumenti devono essere usati secondo i principi di prudenza e diligenza espressi dai codici civile e penale, il [D.Lgs. n. 81/2008](#) equiparando ai lavoratori gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale **unicamente nei casi e per il tempo** in cui "si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le attrezzature munite di videoterminali", da un lato esclude l'applicazione delle norme specifiche di salute e sicurezza sul lavoro in tutti i periodi ed in tutti i casi in cui gli allievi siano applicati in attività scolastiche ed educative nelle quali i programmi di insegnamento e formazione non prevedano

l'uso di attrezzature di lavoro e l'esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici con la frequentazione di laboratori appositamente attrezzati, dall'altro esclude qualsiasi deroga nell'applicazione delle norme prevenzionali, comprese - a titolo di esemplificazione - quelle relative alla sorveglianza sanitaria e alla formazione, quando gli allievi acquisiscano la parificazione allo stato di "lavoratore".

- > il datore di lavoro è quello identificato dall'art. 8 del decreto ministeriale 29 settembre 1998, n. 382 che, nel prevedere i limiti di applicazione anche alle "Istituzioni scolastiche ed educative non statali", specifica "Ai predetti fini per datore di lavoro si intende il soggetto gestore di cui al titolo VIII, articoli 345 e 353 del testo unico approvato con d.lgs. 16 aprile 1994, n. 297. Ove il soggetto sia una persona giuridica, per datore di lavoro si intende il rappresentante legale dell'ente ai sensi del comma 2 del predetto art. 353." Tale individuazione deve comunque rispettare quanto previsto dall'art. 2, comma 1 lett. b), del [D.Lgs. n. 81/2008](#) che definisce il datore di lavoro come "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".
- > L'[Accordo Stato-Regioni del 25/07/2012](#) ha ampiamente trattato la questione relativa agli Organismi Paritetici dando indicazioni relative a quanto previsto dall'art. 37, comma 12, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) in merito alla richiesta di collaborazione da parte del datore di lavoro agli organismi paritetici "ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro". In particolare l'Accordo sopracitato, relativamente alla collaborazione di cui all'art. 37 espressamente prevede "[...] Resta inteso che tale richiesta di collaborazione opera unicamente in relazione agli organismi paritetici che abbiano i requisiti di legge e che, quindi, siano costituiti nell'ambito di organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (in questo senso la definizione di "organismo paritetico" dettata all'art. 2, comma 1, lettera ee), del [D.Lgs. n. 81/2008](#)) e che svolgano la propria attività di "supporto" alle aziende operando sia nel territorio che nel settore di attività del datore di lavoro (in questo senso l'art. 37, comma 12, citato). Rispetto a tale previsione, si ritiene che il "territorio" di riferimento possa essere individuato nella Provincia, contesto nel quale usualmente operano gli organismi paritetici. Nei soli casi in cui il sistema di pariteticità non sia articolato a livello provinciale ma sia comunque presente a livello regionale, la collaborazione opererà a tale livello. Qualora, invece, gli organismi paritetici non siano presenti a né a livello provinciale né a livello regionale, il datore di lavoro [...] potrà comunque rivolgersi ad un livello superiore a quello regionale." Per quanto riguarda la parte del quesito relativa alla necessità di dimostrazione, da parte del datore di lavoro/organizzatore del corso, dell'inesistenza, nel territorio, di organismi paritetici per il settore di riferimento, è parere della Commissione che non sia suo onere dimostrare la non presenza dell'Organismo paritetico nel settore e nel territorio in cui si svolge la propria attività.
- > In ordine all'ultimo quesito, il punto 8 dell'[Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#) prevede, con riferimento alle fattispecie di cui all'art. 37, comma 4, del [D.Lgs. n. 81/2008](#), il riconoscimento dei crediti formativi alla costituzione di un nuovo rapporto di lavoro. In particolare "qualora il lavoratore vada a costituire un nuovo rapporto di lavoro o di somministrazione con un'azienda dello stesso settore produttivo cui apparteneva quella d'origine o precedente, costituisce credito formativo sia la frequenza alla Formazione Generale, che alla Formazione Specifica di settore". Pertanto il datore di lavoro può facilmente dimostrare l'adempimento di quanto previsto dall'art. 37 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) chiedendo al lavoratore l'esibizione dell'attestato di frequenza di cui all'[Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#). Viceversa, qualora il lavoratore sia privo della formazione prevista dall'[Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#), il datore di lavoro deve provvedere ad avviare il lavoratore ai corsi di formazione anteriormente "o, se ciò non risulta possibile, contestualmente all'assunzione. In tale ultima ipotesi, ove non risulti possibile



completare il corso di formazione prima della adibizione del dirigente, del preposto o del lavoratore alle proprie attività. il relativo percorso formativo deve essere completato entro e non oltre 60 giorni dalla assunzione”.

# Aziende di prevenzione e primo intervento antincendio – L. n. 68/1999



[Interpello in materia di sicurezza n.19 del 14 giugno 2013](#)



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro



[L. n. 68/1999](#)



- > corretta interpretazione dell'art. 3, comma 4, [L. n. 68/1999](#) nella parte in cui stabilisce che il collocamento dei diversamente abili è previsto nei soli servizi amministrativi per quanto concerne i servizi di polizia, protezione civile e difesa nazionale.
- > se la disposizione di cui sopra possa trovare applicazione nei confronti di aziende che svolgono attività di vigilanza, prevenzione e primo intervento antincendio, sia in ambito "terrestre" – ovvero presso teatri, musei, impianti sportivi, mostre, congressi e manifestazioni in genere ed impianti industriali – sia nei settori demaniale, marittimo e aeroportuale, ivi comprese le navi e i natanti in genere.



con riferimento alla attività di vigilanza, prevenzione e primo intervento antincendio svolte dalle aziende in esame, si ritiene che la determinazione della base di computo – ai fini del rispetto degli obblighi occupazionali del personale disabile – debba effettuarsi secondo gli ordinari criteri di calcolo ex art. 4, comma 1, [L. n. 68/1999](#)."

# obbligo di formazione, ai sensi dell'art. 37, dei lavoratori che svolgono funzioni di rspp



[Interpello in materia di sicurezza n.18 del 19 dicembre 2013](#)



Consiglio Nazionale dei Periti Industriali e dei Periti Industriali Laureati



artt. 32, 37 [D.Lgs. n. 81/2008](#); [Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006](#); [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#); [Accordo Stato-Regioni del 25/07/2012](#)



- > partecipazione obbligatoria, da parte di docenti nominati Responsabili del servizio di prevenzione e protezione, di seguito RSPP, ai corsi di formazione previsti per i lavoratori dall'art. 37 del [D.Lgs. n. 81/2008](#).
- > se sia corretto che un Dirigente scolastico, datore di lavoro, obblighi i propri docenti, che hanno partecipato ai corsi di formazione previsti per gli RSPP ai sensi dell'art. 32 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), a sottoporsi ai corsi di formazione ed all'aggiornamento previsti per i lavoratori e i preposti, dall'art. 37 del citato decreto.



Sulla base dei contenuti formativi previsti dai differenti Accordi ([Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006](#) per RSPP e ASPP e [Accordo Stato-Regioni del 25/07/2012](#) per lavoratori e datori di lavoro che intendono svolgere i compiti del servizio di prevenzione e protezione), si ritiene che la formazione erogata ai docenti, per lo svolgimento dei compiti di RSPP e ASPP in conformità alle previsioni dell'[Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006](#), sia superiore e quindi comprensiva, per contenuti e durata, a quella da erogare ai lavoratori ai sensi dell'art. 37 del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

Per quanto concerne la formazione dei dirigenti e dei preposti lo stesso [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#) espressamente prevede che *"l'applicazione dei contenuti del presente accordo nei riguardi dei dirigenti e dei preposti, per quanto facoltativa, costituisce corretta applicazione dell'art. 37, comma 7, del D.Lgs. n. 81/08. Nel caso venga posto in essere un percorso formativo di contenuto differente, il datore di lavoro dovrà dimostrare che tale percorso ha fornito a dirigenti e/o preposti una formazione adeguata e specifica"*.

La formazione degli RSPP e ASPP, anche se con contenuto formativo differente rispetto a quello previsto per i preposti e/o dirigenti nell'accordo Stato-Regioni di cui sopra, garantisce sicuramente una formazione *"adeguata e specifica"*, come previsto dall'art. 37 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), in quanto rispondendo a criteri formativi più approfonditi sia di carattere normativo che scientifico, è da considerarsi esaustiva e ridondante rispetto a quella prevista per i lavoratori e per i preposti.

A ciò si aggiunge che fra compiti del RSPP, declinati nell'art. 33 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), vi è quello di provvedere *"all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale"*. Pertanto il docente, nominato RSPP, sebbene lavoratore, è una persona che ha ricevuto una formazione *"sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza"*.

Le considerazioni appena esposte valgono solo qualora il docente svolga le funzioni o di RSPP o di ASPP o, comunque, risulti essere ancora in possesso dei requisiti necessari per svolgere tali funzioni.

La formazione è quindi valida, relativamente a quella prevista per i lavoratori e per i preposti, ma dovrà comunque essere integrata rispetto ad ulteriori eventuali aspetti specifici scaturiti dalla valutazione dei rischi.

# Corsi di aggiornamento del coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori



[Interpello in materia di sicurezza n.17 del 19 dicembre 2013](#)



CNAPP – Consiglio Nazionale degli Architetti Pianificatori Paesaggisti e Conservatori



art. 98, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#); [Accordo Stato-Regioni del 25/07/2012](#)



- > se il mancato rispetto dell'obbligo di aggiornamento professionale, da parte dei coordinatori, comporti di dover sostenere nuovamente il corso di 40 ore di aggiornamento o, diversamente, obblighi a dover nuovamente frequentare il corso di formazione della durata di 120 ore;
- > se un numero di ore di aggiornamento superiore a 40 ore possa valere per le annualità successive.



Va premesso che l'art. 98, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) prevede per il coordinatore per la progettazione e per il coordinatore per l'esecuzione dei lavori la partecipazione ai corsi di aggiornamento secondo le modalità indicate nell'allegato XIV. In particolare l'aggiornamento deve avvenire a cadenza quinquennale, avere una durata complessiva di 40 ore, da effettuare nell'arco del quinquennio.

L'[Accordo Stato-Regioni del 25/07/2012](#) nella parte in cui reca disposizioni sulla formazione dei Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione, di seguito RSPP, e degli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione, di seguito ASPP, stabilisce che "l'ASPP o il RSPP che non adempia l'obbligo di aggiornamento nei tempi previsti, perda la propria operatività".

Di conseguenza, il mancato aggiornamento comporta l'impossibilità, da parte del RSPP o dell'ASPP, di poter esercitare i propri compiti fintanto che non completi l'aggiornamento, riferito al quinquennio appena concluso.

Ciò premesso, la Commissione ritiene che quanto disciplinato per la figura del RSPP e dell'ASPP trovi applicazione anche nel caso dei coordinatori i quali devono provvedere all'aggiornamento secondo quanto previsto dall'Allegato XIV del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

Per questo motivo, coloro che non abbiano effettuato l'aggiornamento entro il termine previsto, non potranno esercitare l'attività di coordinatore, ai sensi dell'art. 98 del decreto in parola, fin quando non avrà completato l'aggiornamento stesso per il monte ore mancante.

In merito al secondo quesito, la Commissione ritiene che la partecipazione del coordinatore ai corsi di aggiornamento per un numero di ore superiore a 40 non costituisca credito formativo per gli anni successivi; ciò in quanto l'allegato XIV individua, unicamente, i contenuti minimi di tale percorso.

# Applicazione del titolo IV del D.lgs. 81/2008 alle scaffalature metalliche



[Interpello in materia di sicurezza n.16 del 19 dicembre 2013](#)



Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa



[D.Lgs. n. 81/2008](#): Titolo IV; Titolo IV, Capo I; art. 89; Allegato X; [D.Lgs. n. 17/2010](#)



> possibilità di “escludere dal campo di applicazione del Titolo IV del [D.Lgs. n. 81/2008](#) ed in particolare dall’art. 89, comma 1, lett. a) – definizione di cantiere - un luogo di lavoro dove è effettuato il **montaggio di scaffalature** all’interno di locali, sia di tipologia da “hobbistica” che “industriale”, che non rientrino nella tipologia di magazzini industriali autoportanti dove invece è possibile assimilare l’impianto a opere fisse in metallo come riportato dall’allegato X [D.Lgs. n. 81/2008](#).”

> In particolare il chiarimento è richiesto per i locali in cui:

- non sono presenti all’interno altre lavorazioni edili o impiantistiche;
- non sono aperte pratiche edilizie con il Comune competente per territorio.



In via preliminare si rileva che qualora l’attività di montaggio e smontaggio di una scaffalatura metallica avvenga nell’ambito di un *cantiere temporaneo o mobile* - come definito dall’art. 89 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) - l’operazione costituisce una parte, se pur piccola, dell’intera opera da realizzare. Ne consegue l’applicazione di quanto previsto dal Titolo IV, Capo I, del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

La risposta riguarda, pertanto, esclusivamente i casi in cui l’attività di montaggio e smontaggio di una scaffalatura metallica non rientri nelle ipotesi di cui al periodo precedente.

L’art. 89 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) definisce il “*cantiere temporaneo o mobile*” qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell’Allegato X che, al comma 1, elenca “*i lavori di costruzione, manutenzione, [...] di opere fisse, permanenti o temporanee, [...] in metallo*”, ed al comma 2 specifica che “*sono, inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile*”.

Tale definizione comporta che l’applicazione del Titolo IV del [D.Lgs. n. 81/2008](#) è subordinata alla necessità che i lavori di riferimento siano finalizzati alla realizzazione di “*opere fisse, permanenti o temporanee*” (allegato X, punto 1) oppure al “*montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile*” (allegato X, punto 2), introducendo – per quanto interessa in questa sede – importanti elementi interpretativi, da verificare nei casi concreti.

Sulla base di tale disposto normativo, è possibile fornire le seguenti indicazioni.

Tenuto conto della già segnalata diversità delle caratteristiche delle “scaffalature metalliche”, è opinione di questa Commissione che l’applicabilità del Titolo IV, Capo I, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) al montaggio/smontaggio delle scaffalature metalliche, debba essere dedotta tenendo conto dell’applicazione congiunta dei seguenti elementi:

**contesto** nel quale la scaffalatura deve essere montata;  
**tipologia** della scaffalatura.

In relazione al criterio di cui alla lettera a), occorre valutare la necessità che il montaggio/smontaggio della scaffalatura metallica richieda l’installazione di un cantiere. Al riguardo costituiscono parametro di riferimento gli elementi indicati nell’allegato XV, punto 2.2.2., del [D.Lgs. n. 81/2008](#), con particolare riguardo ai seguenti:

- recinzioni, accessi e segnalazioni realizzati appositamente per l'installazione;
- viabilità dedicata appositamente per l'installazione;
- impianti di alimentazione e reti principali di elettricità, gas, acqua, gas ed energia di qualsiasi tipo realizzati appositamente per l'installazione;
- zone di deposito dei materiali con pericolo d'incendio o di esplosione;
- presenza di linee elettriche aeree potenzialmente interferenti con l'installazione;
- presenza di condutture sotterranee potenzialmente interferenti con l'installazione;
- cantieri confinanti con l'area di installazione.

In relazione al criterio di cui alla lettera b), occorrerà avere riguardo alla circostanza che la scaffalatura sia riconducibile a "*lavori di costruzione ... di opere fisse, permanenti o temporanee, ... in metallo*" e non consista nel mero assemblaggio di una attrezzatura ovvero di elementi di arredo. Questa valutazione non può prescindere dall'analisi dello specifico progetto di ciascuna scaffalatura; tuttavia, di seguito, si forniscono alcuni criteri che possono indirizzare le scelte operate dai committenti.

Le Scaffalature leggere sono da considerare in generale degli elementi di arredo, e pertanto da escludere dal campo di applicazione del Titolo IV, Capo I, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) in quanto il loro montaggio/smontaggio è palesemente non rientrante nella definizione di *cantiere temporaneo o mobile*, contenuta nell'art. 89 del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

Il montaggio/smontaggio delle Scaffalature medie e pesanti e delle Scaffalature molto pesanti potrebbe rientrare nella definizione di cantiere temporaneo o mobile contenuta nell'art. 89 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), in quanto si tratta di costruzioni ottenute per assemblaggio di elementi metallici prefabbricati.

I Magazzini dinamici a gravità sono assimilabili a macchine funzionanti grazie alla forza di gravità, o addirittura sono delle macchine se alimentati a motore. Pertanto, per loro stessa natura, il loro montaggio/smontaggio non rientra nella definizione di *cantiere temporaneo o mobile* contenuta nell'art. 89 del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

I Magazzini ed archivi automatizzati sono generalmente costruzioni complesse, spesso dotate di macchine di vario genere (ad esempio trasloelevatori), le cui caratteristiche sembrano avvicinarne fortemente il montaggio ai "*lavori di costruzione ... di opere fisse, permanenti o temporanee, ... in metallo*" di cui all'art. 89 del [D.Lgs. n. 81/2008](#). L'articolazione dei lavori di montaggio/smontaggio potrebbe perciò rientrare nella definizione di *cantiere temporaneo o mobile*, contenuta nell'art. 89 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), in quanto si tratta di costruzioni ottenute per assemblaggio di elementi metallici prefabbricati.

Gli Archivi e magazzini mobili o compattabili, caratterizzati da funzionalità e costruttività proprie dell'ingegneria meccanica, presentano modalità di montaggio/smontaggio che per loro stessa natura non rientrano nei lavori edili o di ingegneria civile di cui all'Allegato X al [D.Lgs. n. 81/2008](#). Pertanto in questo caso il relativo montaggio/smontaggio non rientra nel campo di applicazione del Titolo IV, Capo I, del [D.Lgs. n. 81/2008](#). Le Scaffalature autoportanti e le Scaffalature leggere con passerelle multipiano, edifici in tutto e per tutto, rientrano pacificamente nel campo di applicazione del Titolo IV, Capo I, del [D.Lgs. n. 81/2008](#). In definitiva, il montaggio e smontaggio delle scaffalature determinerà l'applicazione del Titolo IV in base alla valutazione della situazione di fatto, effettuata tenendo conto dei criteri a) e b) sopra individuati.

Per quanto sopra detto, si ritiene che le scaffalature metalliche non siano attrezzature di lavoro, come definite dall'art. 69, comma 1, lett. a), del [D.Lgs. n. 81/2008](#), salvo i casi in cui le stesse rientrino nella definizione di "*macchine*" ai sensi del [D.Lgs. n. 17/2010](#).

# Applicazione legge n. 3/2003 alle sigarette elettroniche



[Interpello in materia di sicurezza n.15 del 24 ottobre 2013](#)



ABI – Associazione Bancaria Italiana



[parere n. 34955/CSC6 del 26/09/2012 dell'Istituto Superiore di Sanità; direttiva 2001/37/CE; legge n. 3/2003](#)



- > Se la normativa sul divieto di fumo sia estensibile anche alle c.d. “sigarette elettroniche”; in particolare si richiede
- > se, alla luce delle informazioni scientifiche disponibili secondo cui le sigarette elettroniche con nicotina presentano potenziali livelli di assunzione per i quali non è possibile escludere rischi per la salute, il divieto di fumo, di cui alla [legge n. 3/2003](#) debba essere esteso anche a tali dispositivi elettronici.



considerato che le sigarette elettroniche risultano essere dispositivi elettronici costituiti da cilindri metallici o in plastica, muniti di un sistema elettronico di vaporizzazione, attraverso cui possono essere assunte dosi variabili di nicotina e che anche con un uso moderato e con prodotti a bassa concentrazione di nicotina, può essere superata la dose quotidiana accettabile, prevista dall’Agenzia europea per la sicurezza alimentare.

La sigaretta elettronica è da considerare, secondo le recenti classificazioni, “un art.” con cartucce sostituibili contenenti miscele di sostanze, tra cui in particolare nicotina.

Considerato che non sono riportati effetti univoci certi sull’impatto sulla salute negli ambienti chiusi del particolato inalato con l’uso della sigaretta elettronica, che può contenere oltre alla nicotina, anche in dimensioni nanometriche, altre sostanze, quali: cromo, nichel, stagno, alluminio, ferro, risultano necessari ulteriori approfondimenti scientifici.

Ciò detto, in analogia all’orientamento europeo esistente - richiamato anche dal [parere n. 34955/CSC6 del 26/09/2012 dell'Istituto Superiore di Sanità](#) - di considerare le sigarette elettroniche fuori dal campo di applicazione della [direttiva 2001/37/CE](#) in materia di tabacco - in quanto non contenenti tabacco – ritiene che, in mancanza di una specifica previsione normativa, non sia applicabile alle sigarette elettroniche il divieto di fumo previsto dall’art. 51 della [legge n. 3/2003](#) a tutela della salute dei non fumatori.

In ragione delle caratteristiche e dei componenti delle varie tipologie di cartucce in commercio, ferma restando la possibilità il datore di lavoro, nell’ambito della propria organizzazione di vietare l’uso delle sigarette elettroniche in azienda, nel caso in cui ciò non avvenga, né potrà essere consentito l’uso solo previa valutazione dei rischi, ai sensi delle disposizioni vigenti. La suddetta valutazione dovrà tener conto del rischio cui l’utilizzazione della sigaretta elettronica può esporre i lavoratori, in ragione delle sostanze che possono essere inalate, a seguito del processo di vaporizzazione (nicotina e sostanze associate).

# Limiti di utilizzo delle procedure standardizzate



[Interpello in materia di sicurezza n.14 del 24 ottobre 2013](#)



CNI – Consiglio Nazionale degli Ingegneri



[D.Lgs. n. 81/2008](#): art. 29, comma 6; art. 223, comma 1; art. 224, comma 2; art. 271, comma 1 e 4



- > possibile utilizzo delle procedure standardizzate per le aziende che occupano fino a 50 lavoratori, il cui rischio chimico sia risultato “basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori” e il cui rischio biologico sia risultato “non evidenzia rischi per la salute dei lavoratori”.
- > se tutte le aziende che occupano fino a 50 lavoratori, il cui rischio chimico sia risultato “non basso per la sicurezza e/o non irrilevante per la salute dei lavoratori” e il cui rischio biologico “evidenzia rischi per la salute dei lavoratori” non debbano utilizzare le procedure standardizzate oppure se vi siano esclusioni per alcune attività lavorative, ad esempio istituti di istruzione, uffici in genere, ecc., per le quali sia comunque consentita la valutazione dei rischi utilizzando le procedure standardizzate.



L’art. 29, comma 6, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) prevede che “i datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori possono effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate di cui all’art. 6, comma 8, lettera f)”. Il successivo comma 7, lett. b), specifica che le disposizioni di cui al comma 6 non si applicano alle “aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, connessi all’esposizione ad amianto”.

L’art. 223, comma 1, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche e integrazioni impone al datore di lavoro, nell’ambito della valutazione dei rischi di cui all’art. 28, del citato decreto, di determinare “preliminarmente l’eventuale presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro” e di valutare “anche i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivanti dalla presenza di tali agenti”.

L’art. 271, comma 1, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche e integrazioni prevede che il datore di lavoro, nell’ambito della valutazione dei rischi di cui all’art. 17, comma 1 “tiene conto di tutte le informazioni disponibili relative alle caratteristiche dell’agente biologico e delle modalità lavorative”. Ciò premesso L’art. 224, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche e integrazioni prevede che “se i risultati della valutazione dei rischi dimostrano che, in relazione al tipo e alle quantità di un agente chimico pericoloso e alle modalità e frequenza di esposizione a tale agente presente sul luogo di lavoro, vi è solo un rischio basso per la sicurezza e irrilevante per la salute dei lavoratori e che le misure di cui al comma 1 sono sufficienti a ridurre il rischio, non si applicano le disposizioni degli articoli 225, 226, 229, 230”. Quando a seguito della valutazione appena riportata risulta che in azienda non si svolgono attività che espongono i lavoratori al rischio chimico (vedi art. 29, comma 7, lett. b) [D.Lgs. n. 81/2008](#)), il datore di lavoro di un’impresa che occupa fino a 50 lavoratori può adottare le procedure standardizzate di cui all’art. 6, comma 8, lett. f., del [D.Lgs. n. 81/2008](#). Vista l’analogia delle disposizioni di riferimento (vedi art. 271, comma 4, [D.Lgs. n. 81/2008](#)), le considerazioni su esposte valgono anche per il rischio biologico.

Resta inteso che, qualora dall’esito della valutazione dei rischi non ricorrano le condizioni di mancata esposizione appena richiamate, non sarà possibile utilizzare le procedure standardizzate.



# Lavoro a domicilio



[Interpello in materia di sicurezza n.13 del 24 ottobre 2013](#)



CNI – Consiglio Nazionale degli Ingegneri



art. 62 del [D.Lgs. n. 81/2008](#); [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#);



se per i lavoratori a domicilio, che risultano dipendenti di un'azienda, ma che hanno come luogo di lavoro la propria abitazione, il datore di lavoro debba fornire a proprie spese tutta l'informazione, la formazione e l'addestramento previsto per i lavoratori dal [D.Lgs. n. 81/2008](#), in particolare la formazione prevista dai recenti accordi Stato-Regioni e la formazione per addetto al primo soccorso e addetto all'antincendio. Inoltre il C.N.I. chiede di sapere se l'abitazione del lavoratore sia da considerarsi a tutti gli effetti un luogo di lavoro, così come definito dal [D.Lgs. n. 81/2008](#), e debba pertanto essere oggetto di valutazione dei rischi, da parte del datore di lavoro."



il datore di lavoro è tenuto a fornire un'adeguata informazione e formazione nel rispetto di quanto previsto dall'[Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#) e non anche quella specifica per il primo soccorso e antincendio. Inoltre il domicilio non è considerato luogo di lavoro, ai sensi dell'art. 62 del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

# DVR, sicurezza pareti vetrate e spogliatoi ed armadi per il vestiario - strutture penitenziarie



[Interpello in materia di sicurezza n.12 del 24 ottobre 2013](#)



UGL Polizia Penitenziaria



[D.Lgs. n. 626/1994](#); [DM 338/1997](#); art. 28 , allegato IV, punto 1.3.6, del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



- > obbligatorietà del documento di valutazione dei rischi all'interno delle strutture e dei servizi penitenziari;
- > applicazione dell'allegato IV, punto 1.3.6, del [D.Lgs. n. 81/2008](#);
- > predisposizione di spogliatoi ed armadi per il vestiario a favore del personale di Polizia penitenziaria.



l'art. 2 del [DM 388/1997](#) stabilisce che per le strutture e i servizi penitenziari "le norme e le prescrizioni contenute nel [D.Lgs. n. 626/1994](#), e successive modificazioni ed integrazioni, sono applicate nel rispetto delle specifiche esigenze strutturali ed organizzative preordinate ad evitare pericoli di fuga, aggressioni, anche al fine della liberazione di persone detenute o internate, attentati all'incolumità del personale o dei detenuti o internati, sabotaggi di sistemi, apparecchiature ed impianti, pericoli di atti di auto od eteroaggressività, autolesionismo o autosoppressione, nonché il conferimento di posizioni di preminenza ad alcuni detenuti o internati, per mantenere l'ordine e la disciplina".

In particolare, in relazione al primo quesito, l'art. 3 del citato decreto ministeriale non elimina l'obbligo, per il datore di lavoro, della valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), ma prevede che il datore di lavoro deve tener conto, nella elaborazione del documento di valutazione dei rischi, delle esigenze particolari individuate negli articoli 1 e 2 del citato DM 388/1997.

In merito al secondo quesito, relativo alle problematiche di sicurezza presentate dalle superfici vetrate, non essendo state disciplinate dal regolamento le caratteristiche di tali superfici, ad esse si applica quanto previsto dall'allegato IV, punto 1.3.6, del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

In riferimento al terzo quesito, ovvero la predisposizione di spogliatoi ed armadi per il vestiario a favore del personale di Polizia Penitenziaria, la Commissione ritiene, sempre per i motivi appena indicati, che trovi integrale applicazione l'allegato IV punto 1.12 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) le cui previsioni andranno attuate secondo le risultanze della valutazione dei rischi.

# Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2012



[Interpello in materia di sicurezza n.11 del 24 ottobre 2013](#)



Federambiente



art. 37, commi 1 e 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#); [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#), [Accordo Stato-Regioni del 25/07/2012](#);



- > Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 relativo alle modalità di svolgimento della formazione dei lavoratori, ai sensi dell'art. 37, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#).
- > se la durata ed i contenuti della formazione dei lavoratori possa prescindere dall'appartenenza ad uno specifico settore Ateco e possa essere tarata sulla effettiva condizione di rischio che si rileva, per ciascuna attività lavorativa, a valle del processo di valutazione.



L'accordo Stato Regioni del 21/12/2011 disciplina la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione, nonché l'aggiornamento dei lavoratori, ai sensi dell'art. 37, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#). La suddetta formazione, come esplicitato nella premessa dell'accordo in parola, da erogare al lavoratore e, per quanto facoltativa nell'articolazione, ai dirigenti e ai preposti, costituisce un percorso minimo da organizzare ed integrare sulla base delle risultanze della valutazione dei rischi. L'[Accordo Stato-Regioni del 25/07/2012](#), concernente le linee guida applicative ed integrative dell'accordo Stato Regioni del 21/12/2011, chiarisce che la classificazione dei lavoratori, "può essere fatta anche tenendo conto delle attività concretamente svolte dai soggetti medesimi, avendo a riferimento quanto nella valutazione dei rischi".

Ciò premesso, l'art. 37, comma 1, del [D.Lgs. n. 81/2008](#), prevede che "il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento ai [...] rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda".

Alla luce delle vigenti disposizioni normative ed in particolare sulla base di quanto indicato negli accordi Stato-Regioni citati in premessa, la formazione – che deve essere "sufficiente ed adeguata" – va riferita all'effettiva mansione svolta dal lavoratore, considerata in sede di valutazione dei rischi; pertanto la durata del corso può prescindere dal codice Ateco di appartenenza dell'azienda.

## Formazione addetti emergenza



[Interpello in materia di sicurezza n.10 del 24 ottobre 2013](#)



CNI – Consiglio Nazionale degli Ingegneri



[L. n. 818/1984](#); [L. n. 609/1996](#); [D.M. 10 marzo 1998](#); art. 37, comma 9, del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



se il suddetto professionista sia:

- > adeguatamente titolato, agli effetti del [D.M. 10 marzo 1998](#), quale soggetto formatore per gli addetti alle aziende valutate a rischio medio e basso;
- > sia abilitato al rilascio di attestati di frequenza per gli stessi corsi e se tali attestati siano validi agli effetti della documentazione e della formazione obbligatoria prevista nel [D.Lgs. n. 81/2008](#)



la materia è ancora disciplinata dal [D.M. 10 marzo 1998](#), alla data dell'interpello in corso di revisione. Ciò premesso, il [D.M. 10 marzo 1998](#) non prevede né requisiti specifici né titoli ai fini dell'idoneità del soggetto formatore per gli addetti all'emergenza. I soggetti formatori devono possedere competenza nella materia antincendio. Pertanto si ritiene che gli ingegneri, abilitati ai sensi della [L. n. 818/1984](#), possano svolgere i corsi per addetti all'emergenza e, quindi, rilasciare i relativi attestati di frequenza. Inoltre si sottolinea come, per le aziende individuate dall'allegato X del decreto, "i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze", debbano conseguire "l'attestato di idoneità tecnica di cui all'art. 3 della [L. n. 609/1996](#). Infine la Commissione ritiene validi ai fini della formazione prevista dall'art. 37, comma 9, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) i suddetti attestati.

# Imprese familiari



[Interpello in materia di sicurezza n.9 del 24 ottobre 2013](#)



CNA – Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e media impresa



Art. 230 bis cod. civ.; art. 21 del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



applicazione del [D.Lgs. n. 81/2008](#) alla “impresa familiare di fatto – ai sensi dell’art. 230 bis del Codice Civile - che opera con collaboratori senza essersi costituita con atto espresso: atto notarile dichiarativo.”



Al riguardo va premesso che l’art. 230 bis del Codice Civile prevede che “salvo che sia configurabile un diverso rapporto, il familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell’impresa familiare ha diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia e partecipa agli utili dell’impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell’azienda, anche in ordine all’avviamento, in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro prestato. [...]”. Pertanto, il legislatore ha voluto introdurre una figura di impresa familiare fondata sulla “solidarietà familiare” e non su un rapporto contrattuale. Tutto ciò premesso la Commissione fornisce le seguenti indicazioni.

Premesso ciò, si ritiene possibile costituire, ai sensi dell’art. 230 bis del codice civile, un’impresa familiare senza la necessità di uno specifico atto notarile.

È opportuno sottolineare che ai fini dell’applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, alle imprese familiari si applica l’art. 21 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche ed integrazioni.

## Art. 41, comma 2 e visita medica preventiva



[Interpello in materia di sicurezza n.8 del 24 ottobre 2013](#)



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro



art. 41, comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2008](#).



se la previsione di visita medica preventiva di cui all'art. 41, comma 2, lett. a), del decreto debba ritenersi dovere operare ogni qualvolta il datore di lavoro provvede ad effettuare l'assunzione del lavoratore o se nel caso in cui vi siano assunzioni dello stesso lavoratore successive ad una interruzione del rapporto di lavoro, per mansioni uguali o sostanzialmente collegate allo stesso rischio, per il quale sia trascorso un termine breve e comunque entro la periodicità prevista dal medico competente per la visita successiva non necessita una nuova visita preventiva."



la sorveglianza sanitaria, disciplinata dall'art. 41 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), è effettuata dal medico competente nei casi previsti dalla normativa vigente. In particolare l'art. 41, comma 2, lett. a), del [D.Lgs. n. 81/2008](#) prevede una visita medica preventiva con l'obiettivo di "constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica".

Il successivo comma prevede una "visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica" la cui periodicità, "qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno".

Ciò premesso, si ritiene che, nel caso di assunzioni successive, qualora il lavoratore sia impiegato in mansioni che lo espongono allo stesso rischio nel corso del periodo di validità della visita preventiva o della visita periodica di cui all'art. 41, comma 2, lett. b), del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e comunque per un periodo non superiore ad un anno, il datore di lavoro non è tenuto ad effettuare una nuova visita preventiva, in quanto la situazione sanitaria del lavoratore risulta conosciuta dal medico competente.

# Idoneità Tecnico professionale dei lavoratori autonomi nell'ambito del titolo IV del D.lgs. 81/2008



[Interpello in materia di sicurezza n.7 del 2 maggio 2013](#)



ANCE – Associazione Nazionale Costruttori Edili



allegato XVII comma 2, lett. d), del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche



documentazione minima che i lavoratori autonomi devono esibire al committente o al responsabile dei lavori ai fini della dimostrazione della idoneità tecnico professionale prevista per operare in un cantiere temporaneo o mobile così come definito nell'art. 89 del [D.Lgs. n. 81/2008](#).



Ai fini della verifica dell'idoneità tecnico professionale di un lavoratore autonomo destinato ad operare in un cantiere temporaneo o mobile, il Legislatore nell'allegato XVII comma 2 lettera d) del [D.Lgs. n. 81/2008](#) aveva previsto che il lavoratore autonomo dovesse esibire gli "attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria previsti dal presente D.lgs."

Questa formulazione aveva creato notevoli difficoltà in quanto sembrava che quella "facoltà" di "beneficiare della sorveglianza sanitaria" e di "partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro" diventasse invece, per un lavoratore autonomo, un obbligo necessario per dimostrare la propria idoneità tecnico professionale per operare in un cantiere temporaneo o mobile.

Con la modifica introdotta con il D.Lgs. n. 106/2009, espressamente richiesta dalle parti sociali, il lavoratore autonomo deve esibire al committente o al responsabile dei lavori o, in caso di subappalto, al datore di lavoro dell'impresa affidataria gli "attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria ove espressamente previsti dal presente D.lgs."

Ciò premesso, la modifica introdotta con il D.Lgs. n. 106/2009, all'allegato XVII, citata in premessa, è volta a rilevare la non obbligatorietà della formazione e della sorveglianza sanitaria per i lavoratori autonomi tranne che le stesse non siano espressamente previste da disposizioni speciali anche di attuazione del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche e integrazioni.

Pertanto un committente o un'impresa affidataria, in fase di verifica dell'idoneità tecnico professionale del lavoratore autonomo, è tenuto a verificare il possesso della documentazione, di cui all'allegato XVII da parte del lavoratore autonomo ma non anche ad esigere, al medesimo, l'esibizione degli attestati inerenti la propria formazione e l'idoneità sanitaria. Di conseguenza, risulta legittimo sia l'affidamento di lavori al lavoratore autonomo in possesso di documentazione inerente la formazione e l'idoneità sanitaria sia l'affidamento di lavori al lavoratore autonomo privo dei predetti requisiti. Resta fermo per il committente la facoltà di richiedere al lavoratore autonomo ulteriori requisiti rispetto a quelli minimi individuati dall'allegato XVII, anche qualora essi consistano nel possesso della documentazione appena citata.

# Applicazione del D.lgs. 81/2008 a “Stuntmen” e “addetto agli effetti speciali”



[Interpello in materia di sicurezza n.6 del 2 maggio 2013](#)



APT – Associazione Produttori Televisivi



artt. 26, 28 e 29 del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



normativa di salute e sicurezza applicabile alle attività degli stuntmen (intendendosi per stuntman un “acrobata particolarmente esperto nel fingere cadute, tuffi, salti e scene pericolose”) e degli addetti agli effetti speciali (intendendosi per addetto agli effetti speciali “un esperto di particolari tecniche di lavorazione nel settore cinematografico, impegnato in attività specifiche come: l’uso di macchine e degli artifici per la produzione di effetti speciali, l’uso di materiali e sostanze per la realizzazione degli effetti speciali, la realizzazione di scene simulanti crolli o rotture, l’impiego di sostanze infiammabili o esplosive, l’utilizzo di armi da fuoco e da taglio, la produzione di fiamme libere”).

In caso di **attività svolte da personale della società di produzione**), viene richiesto se:

1. in ragione della particolarità delle attività di riferimento, il datore di lavoro della società di produzione possa “legittimamente richiedere la collaborazione dei Responsabili dei suddetti reparti nella valutazione dei rischi della scena pericolosa”;
2. il capo reparto, nel caso di cui al punto 1, deve possedere una particolare formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
3. in assenza di specifica formazione dei Responsabili degli stuntman e/o degli effetti speciali, può il RSPP collaborare con il datore di lavoro e i suddetti responsabili dei reparti esclusivamente nella formalizzazione della relazione fornendo semplicemente le procedure corrette per effettuare una adeguata individuazione dei fattori di rischio e delle misure di prevenzione e protezione?
4. qualora alla scena pericolosa partecipino esclusivamente addetti al reparto stuntmen e/o del reparto effetti speciali è possibile utilizzare la relazione da loro redatta quale valutazione esclusiva e specifica dell’attività svolta da questi lavoratori da inserire nel DVR della società di produzione?

In caso di **affidamento delle attività da parte della società di produzione a società specializzate**, la APT chiede, invece se:

1. i rischi generati dagli stuntmen e/o dagli addetti agli effetti speciali devono essere considerati “rischi specifici propri dell’attività”, ai sensi dell’art. 26, comma 3, del [D.Lgs. n. 81/2008](#), senza necessità di redazione del DUVRI;
2. al fine della valutazione dell’idoneità tecnico professionale delle imprese specializzate è sufficiente che il datore di lavoro della società di produzione chieda i curricula “con dettaglio delle esperienze specifiche nel campo del personale impegnato nell’attività appaltata”.
3. nel caso in cui una società committente affidi in appalto un’attività che comporta solo rischi specifici propri per la sua realizzazione, in cosa consiste l’attività di coordinamento che il datore di lavoro della committente deve realizzare?



**attività svolte da personale della società di produzione:**

1. Ove tali attività comprendano una serie di azioni di contenuto particolare, quali quelle richieste agli stuntmen o agli addetti agli effetti speciali, è opinione di questa Commissione che il **coinvolgimento dei capi reparto** (ove, come appare probabile, essi svolgano in concreto le funzioni di preposto) nella valutazione dei rischi sia opportuna.
2. Quanto alla **formazione del personale coinvolto nelle relative attività**, essa dovrà essere coerente con il vigente quadro normativo - se - come pare plausibile e, anzi, probabile - il capo reparto, nelle attività qui in questione, svolga in concreto le funzioni di preposto, egli dovrà essere formato come tale.
3. il DVR deve avere le caratteristiche di cui agli articoli 28 e 29
4. come l'unico soggetto responsabile di tale coerenza sia il datore di lavoro, il quale è libero di operare le proprie scelte secondo le peculiarità della propria azienda e, correlativamente, risponde della coerenza di esse alla Legge.

**affidamento delle attività da parte della società di produzione a società specializzate**

1. i rischi delle attività svolte in autonomia nei cicli produttivi delle società di produzione dagli stuntmen e/o dagli addetti agli effetti speciali possano essere considerati come **rischi specifici** della attività delle appaltatrici o dei lavoratori autonomi, purché non vi siano interferenze con strutture o processi del committente o di altre imprese.
2. sarà cura del datore di lavoro committente far sì che gli obblighi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 26 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), sopra richiamati, vengano correttamente e completamente ottemperati, in particolare mediante il rigoroso accertamento della **idoneità tecnico-professionale** degli stuntmen o degli addetti agli effetti speciali allo svolgimento della attività commissionate e una efficace attività di scambio di informazioni, di cooperazione e coordinamento, la cui concreta realizzazione è soggetta al controllo del competente organo di vigilanza, tra datore di lavoro committente e appaltatrice (o lavoratori autonomi).
3. il datore di lavoro committente non può intervenire in supplenza dell'appaltatore o dei lavoratori autonomi rispetto alle attività che sono proprie (con relativa assunzione di rischio) dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi in quanto ciò si risolverebbe in una inammissibile ingerenza nell'attività affidata a terzi (incompatibile, in particolare, con la figura dell'appalto, regolata dall'art. 1655 c.c.). L'obbligo di cooperazione è, quindi, da intendersi come riferibile all'attuazione delle misure di prevenzione dirette a eliminare (o ridurre al minimo, se l'eliminazione è impossibile) i pericoli che, per effetto dell'esecuzione delle opere appaltate, vanno a incidere sia sui dipendenti dell'appaltante sia su quelli dell'appaltatore in ordine alle attività tipiche dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi, salvo che tali attività non vengano svolte con modalità di aperta pericolosità, tali da mettere in evidente pericolo tutti coloro che si trovano nei luoghi di lavoro.

# Valutazione del rischio stress lavoro-correlato



[Interpello in materia di sicurezza n.5 del 2 maggio 2013](#)



FIM – CISL – Federazione Italiana Metalmeccanici



artt. 6, 16,17, 28, 29 del [D.Lgs. n. 81/2008](#);



valutazione del rischio stress lavoro-correlato, il datore di lavoro non possa delegare quest'attività a terzi, così come previsto dall'art. 17 comma 1 lettera a), del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche e integrazioni.



La valutazione dello stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione del rischio e, pertanto, ad essa si applica integralmente la pertinente disciplina (articoli 17, 28 e 29 del [D.Lgs. n. 81/2008](#)). In particolare, l'art. 17 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) individua la valutazione dei rischi tra gli adempimenti non delegabili da parte del datore di lavoro, anche qualora il datore di lavoro decida di avvalersi di soggetti in possesso di specifiche competenze in materia.

## Servizi igienico assistenziali



[Interpello in materia di sicurezza n.4 del 2 maggio 2013](#)



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro



art. 63, comma 1, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e ss,nn,ii; punti 1.13.1.1 e 1.13.3.1 dell'Allegato IV; punto 1.13.1.1 dell'Allegato IV



Corretta interpretazione della previsione secondo la quale nei luoghi di lavoro o nelle loro immediate vicinanze deve essere messa a disposizione dei lavoratori acqua in quantità sufficiente, tanto per uso potabile quanto per lavarsi;



Nei casi in cui un luogo di lavoro è posto all'interno di un ambiente ben definito e circoscritto, considerando che la norma impone al Datore di Lavoro di mettere a disposizione del lavoratore i servizi igienico - assistenziali nel luogo di lavoro o nelle sue immediate vicinanze, si ritiene che il Datore di lavoro assolvere al suo obbligo purché questi servizi, anche se non in uso esclusivo, siano fruibili dai lavoratori liberamente, facilmente e senza aggravio di costo per loro e nel rispetto delle norme igieniche.

# Obbligo di redazione del PSC e lavorazioni urgenti



[Interpello in materia di sicurezza n.3 del 2 maggio 2013](#)



Federazione delle Imprese Energetiche e Idriche



art. 100 comma 6 del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



corretta interpretazione dell'art. 100, comma 6, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche e integrazioni, laddove prevede che le disposizioni sul Piano di Sicurezza e Coordinamento (di seguito, PSC), ove previsto, "non si applicano ai lavori la cui esecuzione immediata é necessaria per prevenire incidenti imminenti o per organizzare urgenti misure di salvataggio o per garantire la continuità in condizioni di emergenza nell'erogazione di servizi essenziali per la popolazione quali corrente elettrica, acqua, gas, reti di comunicazione."



I lavori necessari a garantire la continuità nell'erogazione di servizi essenziali per la popolazione (quali, ed esempio, quelli relativi alla erogazione di acqua, energia elettrica, gas o alla funzionalità delle reti informatiche) possono essere effettuati senza necessità di redazione del PSC a condizione che essi siano lavori necessari a fronteggiare una emergenza nella erogazione o comunque garantire la continuità della erogazione dei servizi essenziali per la popolazione, la cui interruzione determina in ogni caso l'insorgere di un'emergenza. In questo senso l'art. 100, comma 6 del predetto [D.Lgs. n. 81/2008](#) prevede che il PSC possa non essere redatto per quei lavori la cui esecuzione immediata è necessaria per prevenire incidenti imminenti.

# Requisiti professionali del coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori



[Interpello in materia di sicurezza n.2 del 2 maggio 2013](#)



CNI – Consiglio Nazionale degli Ingegneri



art. 98, comma 1, lett. a), b) e c) del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



documentazione che il coordinatore per la progettazione o l'esecuzione dei lavori deve possedere per comprovare il periodo di attività lavorativa nel settore delle costruzioni, ai sensi dell'art. 98, comma 1, lett. a), b) e c) del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche e integrazioni".



L'art. 98, comma 1, lett. a), b) e c), del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche e integrazioni definisce i requisiti professionali del coordinatore per la progettazione e del coordinatore per l'esecuzione dei lavori. In particolare questi soggetti devono essere in possesso di una laurea magistrale o specialistica o di una laurea, conseguite in una delle classi indicate nel citato art. 98, oppure di un diploma di geometra o perito industriale o perito agrario o agrotecnico nonché documentare l'espletamento di attività lavorativa nel settore delle costruzioni.

Ai fini della individuazione delle attività lavorative, nel settore delle costruzioni, atte a soddisfare il requisito previsto dall'art. 98, comma 1, si ritiene che tutte le seguenti attività indicate nell'elenco presentato dall'interpellante, pur non esaustivo, siano coerenti con le finalità normative:

- attività di direttore di cantiere;
- attività di capo cantiere;
- attività di capo squadra;
- attività di direttore dei lavori;
- attività di direttore operativo di cantiere;
- attività di assistente ai soggetti di cui ai punti precedenti con mansioni che comportino precipuamente la frequentazione del cantiere;
- attività di responsabile d'azienda per la sicurezza in lavorazioni di cantiere anche specifiche;
- attività di responsabile dei lavori;
- attività di datore di lavoro di impresa operante nel settore delle costruzioni;
- attività di progettazione nel settore delle costruzioni, in aggiunta ad altre attività di cui ai punti precedenti;

Le attività svolte devono fare riferimento ai cantieri temporanei e mobili, così come definiti dell'art. 89, comma 1, lett. a), del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche e integrazioni.

# Obbligo visita medica preventiva per stagista minorenni



[Interpello in materia di sicurezza n.1 del 2 maggio 2013](#)



Federcasse e Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro



[L. n. 977/1967](#); [D.Lgs. n. 345/1999](#); [D.Lgs. n. 262/2000](#); artt. 2 e 41 del [D.Lgs. n. 81/2008](#)



- > “corretta interpretazione della norma di cui all’art. 41 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), con particolare riferimento all’obbligo di effettuare la visita medica preventiva nei confronti dei soggetti minori di età, i quali, in veste di partecipanti ai corsi di istruzione/formazione scolastica (stage), siano coinvolti in momenti di alternanza scuola lavoro ovvero effettuino un periodo di tirocinio formativo e di orientamento presso le banche”.
- > se una banca che impegni in stage o tirocini formativi, i soggetti minori di età sia tenuta a sottoporre tali soggetti a visita medica preventiva ai sensi dell’art. 41 del [D.Lgs. n. 81/2008](#)”
- > “se agli allievi che seguono corsi di formazione professionale nei quali si fa uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici e fisici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali - dato che ai sensi dell’art. 2 comma 1, lett. a), del D.lgs. 09/04/2008 n. 81, limitatamente ai periodi in cui gli allievi sono effettivamente applicati alla strumentazione o ai laboratori in questione, sono equiparati ai lavoratori - sia applicabile la normativa sul lavoro minorile (L. 977/67) in particolar modo l’art. 8”.
- > “se, anche alla luce del [D.Lgs. n. 81/2008](#), lo stagista minorenni deve essere sottoposto a visita medica preventiva, premesso che: ai sensi e per gli effetti della [L. n. 977/1967](#) (come modificata dai [D.Lgs. n. 345/1999](#) e [D.Lgs. n. 262/2000](#)), lo studente minorenni di un istituto scolastico in nessun caso acquista la qualifica giuridica di "lavoratore minore", tant'è che nel campo di applicazione di tale normativa rientrano esclusivamente "i minori di diciotto anni che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche speciale, disciplinato dalle norme vigenti"; contemplandosi, quindi, tutti i rapporti di lavoro, anche di natura autonoma, inclusi quelli speciali dell'apprendistato, il lavoro a domicilio, etc., ma non i rapporti didattici che coinvolgono gli studenti quando anche partecipanti a stage formativi presso imprese terze rispetto all'Istituto scolastico”.



Ai sensi dell’art. 2 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche ed integrazioni, i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento, nonché gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l’allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione sono equiparati ai lavoratori ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al [D.Lgs. n. 81/2008](#).

L’equiparazione fatta dall’art. 2 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), tra i soggetti anzidetti e i lavoratori che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un’attività lavorativa, ha valenza solo ed unicamente per le misure di salute e sicurezza previste dal [D.Lgs. n. 81/2008](#), misure che devono pertanto essere attuate anche nei confronti di coloro che sono equiparati ai lavoratori.

Al riguardo si osserva che, a norma dell’art. 41 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), l’obbligo di attivazione della sorveglianza sanitaria sussiste, nei casi previsti dalla normativa vigente, anche nei riguardi dei soggetti equiparati ai lavoratori quali i tirocinanti, di cui all’art. 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali

si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione.

Da quanto richiamato si evince che l'obbligatorietà della visita di cui all'art. 8 della legge 977/1967 vige solo nei casi in cui vi sia un rapporto di lavoro, anche speciale, circostanza che non sussiste per "l'adolescente stagista" e "lo studente minorenni" che dovranno pertanto essere sottoposti a sorveglianza sanitaria solo nei casi previsti dalla normativa vigente.

# Valutazione del rischio e utilizzo delle procedure standardizzate



[Interpello in materia di sicurezza n.7 del 22 novembre 2012](#)



CNA – Confederazione Nazionale dell'Artigianato



Artt. 17, 28, 29 del [D.Lgs. n. 81/2008](#);



possibilità che le aziende fino a 10 lavoratori possano preparare il documento di valutazione dei rischi (di seguito DVR) applicando integralmente l'art. 28 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche e integrazioni, senza, tuttavia, utilizzare le procedure standardizzate di valutazione dei rischi, previste dall'art. 29, comma 5, del [D.Lgs. n. 81/2008](#).



La previsione di cui all'art. 29, comma 5, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) è diretta a fornire alle aziende di limitate dimensioni (fino a 10 lavoratori) uno strumento – le procedure standardizzate per la valutazione dei rischi – che permetta alle medesime (alle quali è ancora, fino al 31 dicembre 2012, consentito predisporre una autocertificazione relativa alla valutazione dei rischi) di redigere il proprio DVR in modo coerente con quanto previsto dal [D.Lgs. n. 81/2008](#) agli articoli 28 e 29. Il comma 2, lettera a) dell'art. 28 del [D.Lgs. n. 81/2008](#), nel testo inserito solo a seguito dell'emanazione del D.Lgs. n. 106/2009, puntualizza che: "La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione".

Va rimarcato che i principi (si pensi, ad esempio, alla necessità di valutazione di "tutti i rischi" sul lavoro di cui all'art. 28, comma 1, e a quella di rivisitare la valutazione a seguito di "modifiche del processo produttivo ...") e del verificarsi delle altre ipotesi descritte dall'art. 29, comma 3, del [D.Lgs. n. 81/2008](#)) imposti al datore di lavoro in materia di valutazione dei rischi sono puntualmente elencati agli articoli 28 e 29 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) spettando al datore di lavoro l'onere di dimostrare, elaborando il DVR, di averli ottemperati, senza eccezioni.

Ove si abbia riguardo, dunque, alla finalità – appena rimarcata – della redazione del DVR appare chiaro come la dimostrazione di avere rispettato gli obblighi in materia di valutazione dei rischi possa essere fornita dal datore di lavoro in qualunque modo idoneo allo scopo e, quindi, attraverso qualunque procedura che consenta di preparare un DVR coerente con le previsioni degli articoli 17, 28 e 29 del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

Ne consegue che il datore di lavoro di una azienda fino a 10 lavoratori disporrà (a breve, come sopra evidenziato) delle procedure standardizzate quale strumento identificato dal Legislatore per la redazione del DVR in contesti lavorativi di limitate dimensioni senza che ciò implichi che egli non possa dimostrare – attraverso la predisposizione di un DVR per mezzo di procedure eventualmente non corrispondenti a quelle standardizzate – di avere rispettato integralmente le disposizioni in materia di valutazione dei rischi di cui agli articoli 17, 28 e 29 del [D.Lgs. n. 81/2008](#). Resta inteso, del tutto consequenzialmente, che qualora una azienda con meno di dieci lavoratori abbia già un proprio DVR (in quanto ha deciso di non avvalersi della facoltà di autocertificare la valutazione dei rischi ma di preparare comunque un DVR pur non essendovi obbligata) tale documento non dovrà essere necessariamente rielaborato secondo le indicazioni delle procedure standardizzate, fermi restando i sopra richiamati obblighi di aggiornamento, legati alla natura "dinamica" del DVR.



# Disposizioni in materia di fumo passivo nei luoghi di lavoro



[Interpello in materia di sicurezza n.6 del 22 novembre 2012](#)



CSIT – Federbingo – ASCOB



[DPCM del 23 dicembre 2003](#)



possibilità di ammettere la presenza di lavoratori nei locali destinati a fumatori, sempreché siano rispettate le seguenti condizioni:

- > i locali devono essere adeguati ai requisiti tecnici del [D.P.C.M. del 23 dicembre 2003](#);
- > la presenza dei dipendenti deve essere temporanea;
- > il datore di lavoro deve rispettare gli obblighi imposti dal [D.Lgs. n. 81/2008](#) in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.



Il divieto di fumo riguarda tutti i lavoratori in quanto “utenti” dei locali nell’ambito dei quali prestano la loro attività. Il comma 3 del citato art. 51, tuttavia, afferma che negli esercizi di ristorazione i locali adibiti ai non fumatori devono avere superficie prevalente rispetto alla superficie complessiva di somministrazione. Se ne deduce che negli esercizi dove è prevista la somministrazione di cibi o bevande non può non essere ammessa la presenza di lavoratori addetti al servizio, anche nei locali riservati ai fumatori.

Si ritiene, pertanto, che stante la normativa attualmente vigente, in tali locali, anche nelle sale per fumatori sia possibile la temporanea presenza di lavoratori addetti a specifiche mansioni. Tuttavia, al fine della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, soggetti a svolgere la propria attività nei locali riservati ai fumatori, ancorché adeguati ai requisiti tecnici dettati dal [DPCM del 23 dicembre 2003](#), il datore di lavoro deve attenersi agli obblighi imposti dal [D.Lgs. n. 81/2008](#), tra cui la preliminare valutazione della presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro e la valutazione dei rischi per la sicurezza dei lavoratori derivanti dalla presenza di tali agenti.

# Valutazione del rischio stress lavoro-correlato



[Interpello in materia di sicurezza n.5 del 22 novembre 2012](#)



CNOP – Consiglio Nazionale Ordine degli Psicologi



art.28 c.1 e 1bis [D.Lgs. n. 81/2008](#)



possibilità che il datore di lavoro, prima di intraprendere gli interventi correttivi finalizzati alla riduzione o eliminazione del rischio qualora nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato, a seguito dell'esito della c.d. "valutazione preliminare", emerga un grado di rischio tale da richiedere un intervento correttivo ma non sia possibile determinare con ragionevole certezza quali misure possano essere adeguate, possa **effettuare legittimamente ulteriori indagini**, utilizzando anche alcuni strumenti citati per la c.d. "valutazione approfondita" al fine di raccogliere informazioni sulla "percezione soggettiva" dei lavoratori.



La Commissione consultiva richiede al datore di lavoro che abbia riscontrato in azienda criticità legate allo stress lavoro-correlato, in sede di verifica preliminare, di pianificare e realizzare azioni correttive, il cui elenco è indicato in via esemplificativa e non tassativa.

Dunque, l'obbligo del datore di lavoro, in simili casi, è quello di adottare misure di correzione, allo scopo di eliminare o, se ciò è impossibile, ridurre al minimo il rischio da stress lavoro-correlato, mentre non è fatto obbligo al datore di lavoro utilizzare strumenti propri della valutazione c.d. "approfondita" al fine di meglio identificare le misure di correzione. Al riguardo, è opinione di questa Commissione che, nondimeno, il datore di lavoro che decida in tal senso potrà - sulla base di una sua libera scelta - utilizzare anche nella fase "preliminare" della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato strumenti usualmente riservati (si pensi, ad esempio, ad un questionario) alla valutazione "approfondita", al fine di individuare con maggiore precisione gli interventi da adottare in concreto. Va sottolineato che tale approfondimento non potrà mai essere svincolato dalla adozione di misure di correzione ma dovrà "accompagnare" tale adozione - almeno in termini di misure minime (si pensi, a solo titolo di esempio, ad una attività di informazione sul tema nei riguardi di un gruppo di lavoratori risultati "a rischio") - e che il datore di lavoro che decida di operare in tal senso dovrà avere cura di identificare con puntualità (nella documentazione relativa al DVR) tempi e modi della applicazione degli strumenti in parola, al fine di evitare che la scelta sia fatta per procrastinare il momento nel quale adottare le misure di correzione che le indicazioni impongono.

# Obbligo di designazione dei lavoratori adetti al servizio antincendio nelle aziende fino a 10 lavoratori



[Interpello in materia di sicurezza n.4 del 22 novembre 2012](#)



CNI – Consiglio Nazionale degli Ingegneri



[D.M. 10 marzo 1998](#); artt.18, comma 1 lett. b), 34 comma 1-bis del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e ss.mm.ii.



obbligatorietà o meno, per le aziende che occupano sino a dieci lavoratori, della designazione degli addetti al servizio antincendio, tenuto presente che l' art. 5 del DM 10 marzo 1998, al secondo comma, afferma che “[...] per i luoghi di lavoro ove sono occupati meno di dieci dipendenti, il datore di lavoro non è tenuto alla redazione del piano di emergenza, ferma restando l'adozione delle necessarie misure organizzative e gestionali da attuare in caso di incendio”.



L' art. 5, comma 2, del [D.M. 10 marzo 1998](#), contempla l'esonero, per il datore di lavoro, solo dalla redazione del piano di emergenza ma non dalla individuazione delle misure organizzative e gestionali da attuare in caso di incendio, anche per le aziende classificate a rischio di incendio basso. Pertanto la previsione di cui all' art. 18, comma 1 lett. b), del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche e integrazioni, trova applicazione anche nel caso in esame. Tale disposizione è ulteriormente confermata dall'art. 34, comma 1-bis, del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche e integrazioni che prevede la possibilità per i datori di lavoro delle aziende che occupano fino a cinque lavoratori, di “svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione”.

La designazione dei lavoratori incaricati di attuare le misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze deve avvenire sulla base degli esiti della valutazione dei rischi e del piano di emergenza, qualora tale ultimo documento sia previsto (art. 6 [D.M. 10 marzo 1998](#)).

# Requisiti del personale destinato ad eseguire lavori sotto tensione



[Interpello in materia di sicurezza n.3 del 22 novembre 2012](#)



CNI – Consiglio Nazionale degli Ingegneri



art. 82 [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche e integrazioni; norma CEI 11-27



requisiti che deve possedere il personale destinato ad eseguire lavori sotto tensione. In particolare il Consiglio chiede se la “pertinente normativa tecnica” richiamata nell’ art. 82 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) “è la CEI 11-27 e, se sì, se è pertanto obbligatorio quanto in essa contenuto, tra cui: ...”.



la normativa tecnica nazionale di riferimento, per il riconoscimento dell’idoneità all’esecuzione di lavori su parti in tensione, è la norma CEI 11-27 la cui applicazione costituisce corretta attuazione degli obblighi di legge.

# Formazione degli addetti al primo soccorso



[Interpello in materia di sicurezza n.2 del 22 novembre 2012](#)



CONFAPI – Confederazione Italiana della Piccola e media impresa



[D.M. 15 Luglio 2003, n. 388](#), art. 45 del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche ed integrazioni



possibilità di ritenere assolto l'obbligo di formazione per i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di primo soccorso, nel caso di incaricati che siano soccorritori "attivi", intendendo con questo termine volontari che abbiano frequentato i corsi per la qualifica di VdS (Volontari del Soccorso) organizzati dalla Croce Rossa o altro Ente e/o Associazione collegati al SSN 118 e frequentino gli aggiornamenti annuali previsti dai regolamenti di detti organismi.



L'obbligo di formazione per i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di primo soccorso può ritenersi assolto solo nel caso in cui le modalità - anche con riguardo ai requisiti dei formatori - la durata e il contenuto teorico-pratico di detti corsi siano pari o di livello superiore a quello previsto dal [D.M. 15 Luglio 2003, n. 388](#), sia come numero di ore che come argomenti trattati.

Qualora dalla comparazione dei programmi si verifichi in concreto – fermo restando il rispetto delle modalità di cui al [D.M. 15 Luglio 2003, n. 388](#) - che sono stati trattati solo alcuni degli argomenti previsti, il corso dovrà essere integrato nel numero di ore e negli argomenti mancanti.

# Aziende con più unità produttive – unico servizio di prevenzione e protezione



[Interpello in materia di sicurezza n.1 del 22 novembre 2012](#)



Consiglio Nazionale degli Architetti Pianificatori Paesaggisti e Pianificatori



[D.lgs. n. 230/1995](#); [D.lgs. n. 334/1999](#); [Circolare n.1273 del 26/07/2010](#) dell'Assessorato Regionale alla Salute della Regione Sicilia



questioni applicative poste dalla [Circolare n.1273 del 26/07/2010](#) dell'Assessorato Regionale alla Salute della Regione Sicilia, nonché in generale in ordine al modello organizzativo ottimale dei sistemi di prevenzione e protezione nell'ambito delle strutture del S.S.N. e del S.S.R. siciliano."



L'istituzione e l'organizzazione del servizio di prevenzione e protezione rientra, come è noto, tra gli obblighi del datore di lavoro, anche delegabili, mentre la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (di seguito RSPP) è un obbligo indelegabile del datore di lavoro così come previsto dall' art. 17, comma 1, lett. b). Il legislatore nel disciplinare l'istituzione del servizio di prevenzione e protezione ha previsto nell' art. 31, comma 6, che: "L'istituzione del servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è comunque obbligatoria nei seguenti casi:

- a) nelle aziende industriali di cui all' art. 2 del [D.lgs. n. 334/1999](#), e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto;
- b) nelle centrali termoelettriche;
- c) negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del [D.lgs. n. 230/1995](#), e successive modificazioni;
- d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
- e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori;
- f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori."

Tale previsione è ovviamente motivata dalla necessità di assicurare una presenza costante e continuativa del servizio prevenzione all'interno dell'azienda e di dedicare adeguati spazi e strumenti, nonché personale aziendale, in relazione alle dimensioni ed alle specificità della struttura.

Il successivo comma 8 prevede poi che: "Nei casi di aziende con più unità produttive nonché nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione. I datori di lavoro possono rivolgersi a tale struttura per l'istituzione del servizio e per la designazione degli addetti e del responsabile".

L'istituzione dell'unico servizio di prevenzione e protezione può avvenire "all'interno dell'azienda" o "dell'unità produttiva" e pertanto nei casi individuati nel comma 6, il servizio di prevenzione e protezione può essere istituito anche internamente all'azienda e non necessariamente internamente alla singola unità produttiva. Tale interpretazione è ulteriormente suffragata dal fatto che, in tutti i casi non ricompresi nel comma 6, è possibile istituire un unico servizio di prevenzione e protezione.

Resta inteso che il servizio di prevenzione e protezione dovrà essere adeguato per garantire l'effettività dello svolgimento dei compiti previsti dall' art. 33 per tutte le unità produttive. Pertanto egli, pur potendo rivolgersi alla struttura interna come sopra prefigurata, rimane l'unico soggetto titolare della scelta e della designazione del RSPP in quanto obbligo indelegabile.

# Indennità di rischio radiologico



[Interpello in materia di sicurezza n.06 del 2 aprile 2010](#)



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro



[L. n. 460/1988](#); [D.Lgs. n. 230/1995](#)



Applicabilità dell'aumento dell'indennità di rischio radiologico, previsto dall'art. 1, comma 2, della [L. n. 460/1988](#), al personale medico e tecnico di radiologia appartenente alle amministrazioni pubbliche e private.



Pertanto il riconoscimento del diritto all'indennità in misura piena deve passare per il settore pubblico, fatta eccezione per il personale tecnico di radiologia, attraverso il filtro degli organismi e commissioni operanti a tal fine nella sede aziendali in base alle vigenti disposizioni, al fine di verificare se il singolo dipendente sia, in via di fatto, esposto in maniera continuativa e permanente al rischio radiologico, non solo sulla base della qualifica, ma dell'effettiva esposizione a rischio da radiazione. Nel settore privato il riconoscimento all'indennità sussiste per i lavoratori che, sulla base degli accertamenti compiuti dall'esperto qualificato, ai sensi del paragrafo 5 dell'allegato iii del [D.Lgs. n. 230/1995](#) e ss.mm., sono classificati in categoria a e quindi suscettibili di superare, in un anno solare, il valore di 6 msv di dose efficace. La demarcazione posta dall'art. 61 del CCNL sanità privata tiene conto della diversa frequenza di esposizione esistente fra personale esposto in categoria a e b tenuto conto che la durata all'esposizione e le modalità lavorative risultano fattori determinanti per la quantificazione del livello di dose assorbito e quindi del livello di rischio espositivo. Nel settore pubblico tale valutazione deve essere posta dagli organismi individuati a norma dell'art. 5 del contratto collettivo nel rispetto dei principi definiti dalla norma statale.

Pertanto l'indennità di rischio, che ha la funzione di indennizzare i sanitari per il solo fatto di essere esposti in modo continuativo al rischio da radiazioni, deve essere corrisposta al personale che risulta esposto a rischio da radiazione e diversificata in termini monetari come stabilito dall'art. 1, commi 2 e 3, della L. n. 460 che tiene conto della diversa frequenza, tempo di esposizione e livello del conseguente assorbimento.

# Denuncia malattia professionale



[Interpello in materia di sicurezza n.5 del 6 febbraio 2009](#)



Consiglio Nazionale dell'ordine dei Consulenti del Lavoro



Art. 53 [D.P.R. n. 1124/1965](#); [L. n. 561/1993](#)



Applicabilità sanzione amministrativa pecuniaria prevista dall'art. 53, comma 8, del [D.P.R. n. 1124/1965](#), nella misura determinata dall'art. 2 lett. b) della [L. n. 561/1993](#), a carico del datore di lavoro in caso di trasmissione tardiva della denuncia di malattia professionale esplicitamente richiestagli dall'Istituto assicuratore, a seguito di "presentazione diretta" del relativo certificato medico da parte dell'assicurato all'Ente.



si ritiene che la sanzione prevista dall'art. 53, comma 8, del [D.P.R. n. 1124/1965](#), come modificata dall'art. 2 lett. b) della [L. n. 561/1993](#), possa trovare applicazione anche in caso di presentazione tardiva, da parte del datore di lavoro, della denuncia di malattia professionale richiesta dall'Istituto assicuratore, sempre che – come già precisato – l'Istituto stesso abbia trasmesso al datore unitamente alla richiesta di denuncia copia della certificazione medica di cui all'art. 53.



# Consegna del documento di valutazione dei rischi unicamente su supporto informatico



[interpello in materia di sicurezza n.52 del 19 dicembre 2008](#)



Confcommercio



[D.Lgs. n. 81/2008](#)



Possibilità di consegna al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del documento di valutazione dei rischi unicamente su supporto informatico.



Non essendo prevista alcuna formalità per la consegna del documento, l'adempimento all'obbligo di legge è comunque garantito mediante consegna dello stesso su supporto informatico, anche se utilizzabile solo su terminale video messo a disposizione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza giacché tale modalità, consentendo la disponibilità del documento in qualsiasi momento ed in qualsiasi area all'interno dei locali aziendali, non pregiudica lo svolgimento effettivo delle funzioni del rls.

# Proroga astensione obbligatoria in caso di lavoratrice addetta al trasporto



[interpello in materi di sicurezza n.28 del 8 agosto 2008](#)



Consiglio nazionale ordine consulenti del lavoro



[D.Lgs. n. 626/1994; D.Lgs. n. 151/2001](#)



- > Astensione dal lavoro della lavoratrice madre impegnata in attività di trasporto e sollevamento pesi.
- > Cosa debba intendersi per attività di trasporto e sollevamento pesi al fine della proroga dell'astensione obbligatoria e se, autonomamente, la Direzione Provinciale Del Lavoro possa negare detta proroga senza tener conto della valutazione dei rischi già prevista dal [D.Lgs. n. 626/1994](#) e senza il parere della locale asl:



Nei casi in cui il datore di lavoro valuti la sussistenza di rischi per la salute e la sicurezza della lavoratrice madre addetta ad attività di trasporto e sollevamento pesi e non possa destinarla ad altre mansioni, ai sensi degli artt. 7 e 17 del [D.Lgs. n. 151/2001](#), il s.i.l. Competente per territorio potrà disporre l'interdizione dal lavoro della lavoratrice madre.

Come già chiarito con circolare ministeriale n. 28/1998 l'intervento del servizio ispezione lavoro risponde ad un'esigenza di tutela della lavoratrice madre attraverso valutazione sostanziale e diretta delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione aziendale, che il suddetto sil svolge direttamente. Resta inteso che ove un accertamento medico risultasse necessario, l'ispettorato del lavoro potrà rivolgersi ai servizi delle aziende sanitarie. La verifica di tale ipotesi, al fine della proroga dell'astensione, può prescindere dal documento di valutazione dei rischi che comunque l'ispettore ha facoltà di esaminare mentre, nei casi in cui il sil necessiti di una valutazione sanitaria, questa costituirà uno dei fondamenti su cui concedere l'astensione, insieme alla verifica della circostanza che la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

# Tutela delle lavoratrici madri esposte a radiazioni ionizzanti



[interpello in materia di sicurezza n.26 del 4 agosto 2008](#)



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro



[D.Lgs. n. 151/2001](#)



Possibilità per le lavoratrici esposte a radiazioni ionizzanti di astenersi dal lavoro durante il periodo di allattamento o comunque in ordine alle forme di tutela per esse previste:



Il periodo di allattamento in questione non coincide necessariamente con il periodo di un anno che decorre dalla nascita del bambino previsto per il godimento dei c.d. Permessi per allattamento di cui agli artt. 39 e ss. del [D.Lgs. n. 151/2001](#). Il periodo di un anno per usufruire di tali permessi è infatti giustificato da una cura anche affettiva nei confronti del nascituro (cfr. Corte Cost. Sent. N. 1/87), mentre l'interdizione dal lavoro in caso di esposizione a rischio di contaminazione è legata, evidentemente, all'effettivo allattamento del bambino.

# Datore di lavoro con compiti di responsabile del servizio di prevenzione



[interpello in materia di sicurezza n.05 del 3 marzo 2008](#)



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro



[D.Lgs. n. 626/1994; D.M. 16 gennaio 1997](#)



Se, nel caso in cui, ai sensi dell'art 10 del [D.Lgs. n. 626/1994](#), il datore di lavoro svolga direttamente il compito di responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, debba possedere i requisiti e le capacità professionali previsti dall'art. 8-bis del d.lgs. in oggetto e seguire i relativi corsi.



Non è richiesto al datore di lavoro il possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore né dell'attestato di frequenza al corso per rspp previsto dall'art. 8-bis, ma solo l'attestazione di frequenza di un corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, organizzato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 3 del [D.M. 16 gennaio 1997](#).

# Congedo parentale e riposo dall'impiego



[Interpello in materia di sicurezza n.37 del 28 dicembre 2007](#)



Anpac (associazione nazionale piloti aviazione commerciale)



[D.Lgs. n. 185/2005](#); [direttiva 2000/79/ce](#)



Individuazione delle modalità di applicazione, al personale di volo dipendente da aziende di trasporto aereo, della disciplina in materia di congedo parentale unitamente a quella in materia di riposo dall'impiego, ai sensi dell'art. 5 del [D.Lgs. n. 185/2005](#) attuazione della [direttiva 2000/79/ce](#) relativa all'accordo europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile



I giorni di astensione dal lavoro per congedo parentale possono essere fruiti dal lavoratore interessato, in modo continuativo o frazionato, nei primi otto anni di vita del figlio, senza incidere sul numero dei giorni di riposo spettanti al medesimo dipendente in base ai turni di servizio a sviluppo mensile previsti per il personale di volo dell'aviazione civile. Di conseguenza, i giorni di riposo successivi al termine del periodo di congedo, sia esso fruito in modo continuativo o frazionato, rientrando nell'ambito dei turni di servizio predisposti mensilmente per il personale di volo, possono considerarsi, a tutti gli effetti, come ripresa dell'attività lavorativa.

# Denuncia infortunio da parte di datore di lavoro agricolo



[Interpello in materia di sicurezza n.35 del 29 novembre 2007](#)



EPACA



[D.M. del 29 maggio 2001](#); [D.P.R. n. 1124/1965](#); [D.Lgs. n. 38/2000](#); [Raccomandazione 2003/134/Ce del 18 febbraio 2003](#)



- > **Primo quesito:** chiarimenti in merito al [D.M. del 29 maggio 2001](#) che, recependo la delibera del C.d.A. INAIL n. 239 del 19 aprile 2001, ha stabilito le modalità operative per le denunce d'infortunio in agricoltura di cui agli artt. 238 e 239 del [D.P.R. n. 1124/1965](#), poste dall'art. 25 del [D.Lgs. n. 38/2000](#) a carico dei datori di lavoro per gli operai agricoli e, a carico del titolare del nucleo di appartenenza dell'infortunato, per i lavoratori agricoli autonomi. In particolare, l'art. 3 della citata delibera dispone che "il datore di lavoro agricolo deve (...) dare notizia all'autorità di Pubblica Sicurezza di ogni infortunio sul lavoro che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni". Secondo il richiedente l'art. 3 contrasta con l'art. 239 del [D.P.R. n. 1124/1965](#), che sancisce l'obbligo di denuncia all'autorità di Pubblica Sicurezza **nei soli "casi di infortunio seguiti da morte o da lesioni tali da doversene prevedere la morte o un'inabilità assoluta al lavoro superiore ai trenta giorni"**. Infatti, estendendo l'obbligo di denuncia degli infortuni agricoli all'autorità di Pubblica Sicurezza a tutti gli infortuni che comportino un'inabilità superiore a tre giorni, si introdurrebbe un obbligo nuovo e ulteriore, non previsto dal dettato normativo.
- > **secondo quesito:** chiarimenti in merito all'identificazione del datore di lavoro obbligato ai sensi del combinato disposto degli artt. 239 [D.P.R. n. 1124/1965](#) e 25 del [D.Lgs. n. 38/2000](#), in particolare in caso di infortunio verificatosi a carico del titolare del nucleo, facente parte di un'impresa costituita in forma societaria.
- > **terzo quesito:** se le sanzioni per omessa o ritardata denuncia di infortunio all'autorità di Pubblica Sicurezza vengano meno nel caso in cui lo stesso sia successivamente ritenuto dall'INAIL non indennizzabile. Secondo i richiedenti il dubbio sorgerebbe in quanto la delibera INAIL n. 239/2001 prevede l'obbligo, conformemente al dettato dell'art. 53 [D.P.R. n. 1124/1965](#), "indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità", mentre per la comunicazione all'autorità di Pubblica Sicurezza non esplicita la medesima precisazione.



- > **1:** si ritiene che l'art. 25 del [D.Lgs. n. 38/2000](#) abbia inteso estendere ai datori di lavoro agricolo, per gli operai a tempo determinato e, al titolare del nucleo di appartenenza dell'infortunato, per i lavoratori agricoli autonomi, le medesime modalità operative per la denuncia già applicabili con la L. n. 54/1982 ai datori di lavoro agricolo per i lavoratori a tempo indeterminato. Pertanto sussiste l'obbligo di denuncia all'Autorità di Pubblica Sicurezza, in caso di infortunio che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni, in capo ai datori di lavoro agricolo anche per i lavoratori a tempo determinato e al titolare del nucleo di appartenenza dell'infortunato, per i lavoratori agricoli autonomi. Diversamente infatti, eventi infortunistici della medesima gravità risulterebbero ingiustificatamente soggetti ad obblighi differenti solo, ad esempio, in ragione della natura a termine o meno del rapporto di lavoro. Una tale chiave d'interpretazione della normativa in esame appare altresì aderente a quanto tendenzialmente

formulato dalla UE nella [Raccomandazione 2003/134/Ce del 18 febbraio 2003](#), concernente il "miglioramento della protezione della salute e della sicurezza sul lavoro dei lavoratori autonomi", ove al punto 8) del testo si fa specifico richiamo ai "settori ad alto rischio" tra i quali viene incluso quello agricolo, comprendente un elevato numero di lavoratori autonomi.


- > **2:** si conferma per analogia la lettura già fornita lettera circolare MLPS n. VII/2/276/B/13 del 23 aprile 1998 relativamente all'obbligo del titolare di azienda artigiana di denunciare all'autorità di Pubblica Sicurezza l'infortunio occorso. Tale obbligo grava sul datore di lavoro, ovvero sulla società, non rilevando che l'infortunio sia occorso ai soci contitolari della stessa. Solo nel caso di lavoratore agricolo autonomo, ove questi si trovi nell'impossibilità di provvedere alla prescritta denuncia di infortunio, interviene in funzione sostitutiva l'obbligo di darne notizia gravante sul sanitario che per primo ne abbia constatato le conseguenze, come peraltro precisato dall'art. 3 comma 6 della delibera INAIL n. 239/2001.
- > **3:** la disciplina della modalità di denuncia dell'infortunio contenuta nella delibera INAIL riprende puntualmente il contenuto degli obblighi di cui all'art. 238 e 239 del [D.P.R. n. 1124/1965](#). Solo nel primo caso è parsa al legislatore necessaria la precisazione relativa alla indennizzabilità dell'infortunio, introdotta in ragione della specifica competenza del soggetto destinatario della comunicazione stessa, che decide appunto in merito alla titolarità dell'indennizzo. Nessuna conseguenza sul piano sanzionatorio può pertanto discendere dalla mancanza di precisazioni relative all'indennizzabilità con riguardo all'obbligo di denuncia all'autorità di Pubblica Sicurezza. Tale obbligo sussiste e le relative violazioni sono sanzionate a prescindere dal successivo riconoscimento dell'indennizzabilità, trattandosi evidentemente di comunicazione avente fine del tutto diverso da quella inviata all'INAIL.


# Dichiarazione valutazione rischi da parte di azienda utilizzatrice

 [Interpello in materia di sicurezza n.26 del 17 settembre 2007](#)

 CONFINTERIM - Confederazione italiana delle associazioni delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo

 [D.Lgs. n. 626/1994](#); [D.Lgs. n. 276/2003](#)

 Prassi, nell'ambito del contratto di somministrazione di lavoro, consistente nell'acquisizione, da parte del somministratore in sede di stipulazione del contratto con l'utilizzatore, di una dichiarazione sottoscritta dal legale rappresentante dell'impresa utilizzatrice che attesti l'esecuzione della valutazione dei rischi ex art. 4 [D.Lgs. n. 626/1994](#) presso l'azienda utilizzatrice medesima

 Una semplice dichiarazione di assunzione di responsabilità da parte del legale rappresentante dell'impresa utilizzatrice, sebbene possa sempre produrre effetti civili in tema di responsabilità contrattuale tra le parti secondo i principi generali del diritto civile, sia sufficiente ad esentare da responsabilità l'azienda utilizzatrice rispetto al comportamento ad essa richiesto e sanzionato come illecito amministrativo ai sensi del citato art. 18, comma 3 [D.Lgs. n. 276/2003](#) solo nei casi in cui la stessa legge prevede in capo all'utilizzatore l'esecuzione della valutazione dei rischi con la modalità dell'autocertificazione (v. art. 4, comma 11, [D.Lgs. n. 626/1994](#)), dovendosi il somministratore accertare negli altri casi dell'avvenuta predisposizione del documento di valutazione dei rischi da parte dell'utilizzatore, quanto meno per presa visione del documento stesso: non certo nei termini di una assunzione di responsabilità nel merito tecnico della valutazione dei rischi da parte de somministratore (si veda al riguardo la circolare di questo ministero mlps n. 7/2005), ma almeno per accertare il fatto che la valutazione stessa sia stata effettivamente eseguita.



# Denuncia Tardiva Malattia Professionale



[Interpello in materia di sicurezza n.20 del 17 settembre 2007](#)



Consiglio Nazionale Ordine dei Consulenti del Lavoro



Art. 53 [D.P.R. n. 1124/1965](#); [L. n. 561/1993](#)



applicabilità della sanzione amministrativa pecuniaria prevista dall'art. 53, comma 8, del [D.P.R. n. 1124/1965](#) a carico del datore di lavoro in caso di denuncia tardiva all'Istituto assicuratore della malattia professionale insorta ad un proprio dipendente ed avente come conseguenza l'inabilità permanente al lavoro.



L'art. 52, comma 2, del [D.P.R. n. 1124/1965](#) prevede che la denuncia della malattia professionale sia fatta dall'assicurato al proprio datore di lavoro entro il termine di quindici giorni dalla sua manifestazione, pena la decadenza del diritto all'indennizzo per il periodo antecedente la denuncia. Il successivo art. 53, comma 5, stabilisce che la tale denuncia deve essere trasmessa dal datore di lavoro all'Istituto assicuratore, secondo le modalità indicate dall'art. 13 del medesimo D.P.R., corredata del certificato medico, "entro i cinque giorni successivi a quello nel quale il prestatore d'opera ha fatto denuncia". Infine il comma 8 dell'art. 53 sancisce che le violazioni delle disposizioni di cui al comma precedente comportano l'irrogazione di una sanzione amministrativa consistente nel versamento di una somma di denaro, nella misura determinata dall'art. 2 lett. b) della [L. n. 561/1993](#).

Al riguardo si rileva che l'art. 53, comma 5 non contempla alcuna ipotesi di esclusione dall'obbligo della denuncia o dall'obbligo del rispetto del relativo termine di inoltro; può pertanto affermarsi che i suddetti adempimenti costituiscono obblighi di carattere generale, aventi sempre natura cogente quali che siano le conseguenze scaturenti dalla tecnopatia contratta dal lavoratore, compresa anche l'eventuale inabilità permanente al lavoro dell'assicurato.

Invero è proprio la tempestività della denuncia – ed in questo risiede la ratio della norma in questione – a consentire all'Istituto di verificare dapprima, sulla base della documentazione amministrativa e medica acquisita, il diritto all'indennizzabilità e di procedere poi, nel più breve tempo possibile (e comunque non oltre il ventesimo giorno dall'evento) alla liquidazione, in favore dell'assicurato, dell'indennità per inabilità temporanea assoluta, calcolata sulla base della retribuzione media giornaliera degli ultimi quindici giorni precedenti quello dell'insorgenza della malattia professionale.

Tale tempestività consente, inoltre, di accertare anche eventuali postumi invalidanti di grado indennizzabile. In quest'ultimo caso, infatti, sulla base della denuncia di malattia professionale inoltrata dal datore di lavoro, l'INAIL, dopo avere determinato il grado di inabilità permanente residuo, provvede a comunicare all'interessato, entro trenta giorni dalla data del certificato medico definitivo di guarigione clinica, la costituzione delle prestazioni per inabilità permanente, sotto forma di rendita diretta ai sensi dell'art. 74 del [D.P.R. n. 1124/1965](#), se si tratta di malattia professionale denunciata sino al 25 luglio 2000, o sotto forma di indennizzo ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 38/2000, qualora la denuncia sia successiva a tale data.

Gli obblighi di cui all'art. 53, comma 5, del [D.P.R. n. 1124/1965](#), peraltro, non sono venuti meno per effetto delle pronunce della Corte Costituzionale in ordine all'eventuale denuncia tardiva, da parte del lavoratore, della malattia professionale. Invero con la nota sentenza n. 179/1988 la Corte ha introdotto, nell'ordinamento giuridico italiano, il principio dell'obbligatorietà dell'assicurazione contro le malattie professionali anche per malattie diverse da quelle tabellate, purché sia comunque provata la causa di lavoro. Mentre con la nota sentenza n. 206/1988, richiamata impropriamente dall'interpellante, la Corte

Costituzionale ha escluso che l'eventuale denuncia tardiva, da parte del lavoratore, possa privarlo automaticamente dell'indennizzo sempreché dimostri che la malattia denunciata sia insorta nei termini tabellari; altrimenti, in caso contrario, il lavoratore sarà onerato della prova circa il carattere professionale della malattia, dovendo indicare specificamente le mansioni svolte, le condizioni di lavoro, la durata giornaliera e il periodo complessiva di esposizione. La Consulta quindi, con la sentenza n. 206/1988, ha dichiarato unicamente "l'illegittimità costituzionale del secondo comma dell'art. 135 del D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124" (con riferimento agli articoli 38, secondo comma, e 3, secondo comma, della Costituzione), mentre nulla ha statuito in ordine all'obbligo di denuncia della malattia professionale, gravante invece sul datore di lavoro, come stabilito dall'art. 53, comma 5, del citato D.P.R. n. 1124/65. Alla luce di quanto esposto, la sanzione prevista dall'art. 53, comma 8, del [D.P.R. n. 1124/1965](#), come modificata dall'art. 2 lett. b) della [L. n. 561/1993](#), deve essere applicata anche in caso di denuncia tardiva, da parte del datore di lavoro, della malattia professionale che abbia dato luogo ad inabilità permanente del lavoratore.

# Mancata comunicazione del responsabile alla prevenzione e sanzione della Dir. Provinciale del lavoro



[Interpello in materia di sicurezza n.06 del 25 gennaio 2007](#)



Ordine dei consulenti del lavoro di rovigio



[D.Lgs. n. 626/1994; D.Lgs. n.124/2004](#)



Sussistenza di requisiti professionali ed alla competenza del personale ispettivo delle direzioni provinciali del lavoro ad elevare la sanzione prevista dall'art. 89, comma 3, del [D.Lgs. n. 626/1994](#) concernente la mancata comunicazione alla dpl del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione



Quanto ai requisiti professionali del personale ispettivo delle direzioni provinciali del lavoro in ordine alla contestazione degli illeciti si evidenzia che detto personale, ai sensi dell'art. 6 del [D.Lgs. n.124/2004](#), è tenuto a contestare tutte le violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale (compresa le eventuali problematiche di sicurezza), né appare assolutamente consentito a terzi contestare tali prerogative entrando nel merito delle specifiche conoscenze professionali del soggetto accertatore. Tale conclusione, ovviamente, non può che valere anche per il personale militare del n.i.l. Presso le direzione del lavoro, sia che operi in congiunta con il personale civile sia che agisca in maniera autonoma, atteso che allo stesso sono attribuiti tutti i poteri ispettivi e di vigilanza propri dell'ispettore del lavoro.

# Sostituzione del medico competente (D.Lgs. n. 626/1994)



[Interpello in materia di sicurezza n.17868 del 23 febbraio 2006](#)



Associazione del commercio e del turismo di forlì (ascom forlì)



[D.Lgs. n. 626/1994](#)



Possibilità da parte del medico competente di farsi assistere e/o sostituire a seguito di circostanze personali, quali ad esempio malattie o altri impedimenti oggettivi.



la norma di riferimento (art. 17, comma 2, [D.Lgs. n. 626/1994](#)) non contempla affatto l'ipotesi di sostituzione del medico competente, ma solo la facoltà di avvalersi della collaborazione di altri specialisti. L'incarico di medico competente, difatti, ha natura strettamente fiduciaria, implicando obblighi e precise responsabilità personali e deve essere svolto personalmente dal medico competente incaricato.

La previsione di cui al comma 2 dell'art. 17 di collaborazioni con medici specialisti si deve ritenere riferita a collaborazioni mirate a particolari condizioni di rischio lavorativo che necessitano di visite o indagini in particolari ambiti specialistici. Anche in questi casi, peraltro, la scelta del medico specialista è attribuita al datore di lavoro, a conferma della natura personale e fiduciaria degli incarichi inerenti alla sorveglianza

# Visita medica pre-assuntiva del minore



[Interpello in materia di sicurezza prot. n. 1866 del 19 luglio 2006](#)



Ordine dei consulenti del lavoro di avellino



[L. n. 977/1967](#); [D.Lgs. n. 262/2000](#)



Individuazione del medico tenuto ad effettuare, ai sensi dell'art. 8 della [L. n. 977/1967](#), la visita medica preassuntiva del minore



La visita medica del minore è demandata ad un medico che risulti giuridicamente incardinato nell'ambito della organizzazione sanitaria pubblica e per tale deve intendersi sia il professionista che sia in rapporto di dipendenza con il servizio sanitario nazionale – qual è il medico della struttura ospedaliera pubblica ovvero della azienda sanitaria locale – sia il professionista che operi in convenzione con il servizio sanitario, qual è ad es. Il medico di medicina generale

# Astensione anticipata dal lavoro e spostamento della lavoratrice



[Interpello in materia di sicurezza prot. n. 1865 del 19 luglio 2006](#)



Unione Industriale Biellese



art. 17, comma 2 lett. c), [D.Lgs. n. 151/2001](#)



se la possibilità, prevista dall'art. 17, comma 2, del [D.Lgs. n. 151/2001](#), di adibire ad altre mansioni la lavoratrice in stato di gravidanza possa essere valutata anche con riferimento ad altre unità produttive della stessa azienda "situate ad una distanza ragionevole".



L'art. 17, comma 2 lett. c), del [D.Lgs. n. 151/2001](#) prevede, tra le cause di interdizione anticipata della lavoratrice in stato di gravidanza, l'ipotesi in cui la stessa "non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12". Questi ultimi, invero, disciplinano lo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni, reso necessario da diverse cause di disagio, quali l'impossibilità di svolgere lavori faticosi, sussistenza di condizioni di lavoro o ambientali ovvero di orario di lavoro pregiudizievoli alla salute della donna.

Dalle predette norme si evince che il Legislatore ha valutato la possibilità di svolgere mansioni diverse quale unica ipotesi alternativa alla interdizione anticipata dal lavoro (tale alternatività è prevista, beninteso, nei soli casi di cui agli articoli 7, 12 e 17 citati, in cui il pericolo per la salute nasce dalle condizioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e non anche negli altri casi di astensione anticipata). Ciò premesso, non rinvenendosi, nelle norme suindicate, alcun riferimento alle unità produttive in cui la lavoratrice avrebbe la possibilità di svolgere le diverse mansioni, si è del parere che il temporaneo spostamento della lavoratrice a mansioni non vietate possa avvenire anche al di fuori dell'unità produttiva in cui la stessa era inserita, ma con alcune limitazioni. In particolare, applicando analogicamente – e, comunque, nel rispetto del generale principio di favor per il lavoratore – le disposizioni stabilite dall'art. 56 del [D.Lgs. n. 151/2001](#), in materia di rientro al lavoro dopo i congedi per maternità e paternità, la lavoratrice che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 17, comma 2, del predetto d.lgs. potrà essere spostata ad altra sede di lavoro ove vi siano condizioni ambientali compatibili, purché ubicata nello stesso comune e previo consenso dell'interessata.

# Facoltà del medico competente di farsi assistere da altri medici specialisti



[Interpello in materia di sicurezza prot. n. 1768 del 23 febbraio 2006](#)



ASCOM Forlì



art. 17, comma 2, [D.Lgs. n. 626/1994](#)



- > interpretazione dell' art. 17, comma 2, del [D.Lgs. n. 626/1994](#), relativo alla facoltà da parte del medico competente di farsi assistere da altri medici specialisti. La norma in oggetto stabilisce che: "il medico competente può avvalersi, per motivate ragioni, della collaborazione di medici specialisti scelti dal datore di lavoro che ne sopporta gli oneri".
- > se, alla luce di questa norma, un medico competente, che a seguito di circostanze personali, quali ad esempio malattie o altri impedimenti oggettivi, sia concretamente impossibilitato a svolgere personalmente alcune prestazioni inerenti al proprio servizio presso il cliente.
- > se anche nel caso in cui il medico competente debba eseguire una visita medica di idoneità ed accertamenti a distanza (es. un lavoratore a Napoli di una ditta di Forlì Cesena) possa avvalersi della collaborazione di un altro medico.



La soluzione non può che essere negativa. La norma citata non contempla affatto l'ipotesi di sostituzione del medico competente, ma solo la facoltà di avvalersi della collaborazione di altri specialisti. L'incarico di medico competente, difatti, ha natura strettamente fiduciaria, implicando obblighi e precise responsabilità personali e deve essere svolto personalmente dal medico competente incaricato. L'unica eccezione a questo orientamento può consistere nella assenza per malattia o in altri impedimenti oggettivi del medico competente, a seguito dei quali potrebbe verificarsi la necessità della sua sostituzione, sempre su incarico del datore di lavoro, con altro medico. È evidente tuttavia, che in questo caso il sostituto, per il periodo di nomina, risponderebbe personalmente del proprio operato e nell'eventualità di controlli sanitari periodici già programmati, dovrà necessariamente provvedere non solo all'effettuazione materiale della visita ma anche al rilascio del certificato di idoneità alla mansione, assumendosi la piena responsabilità della valutazione operata.

# Medico Competente



[Interpello in materia di sicurezza prot. n. 3148 del 22 dicembre 2005](#)



Associazione del Commercio e del Turismo di Forlì e circondario



art. 17, comma 5, del [D.Lgs. n. 626/1994](#)



interpretazione dell' art. 17, comma 5, del [D.Lgs. n. 626/1994](#) ed in particolare circa la facoltà da parte di una struttura privata convenzionata con un datore di lavoro per la fornitura di servizi di medicina del lavoro, di avvalersi dell'opera di un medico competente esterno alla struttura.



L' art. 17, comma 5, stabilisce che il medico competente può svolgere la propria opera in qualità di dipendente di una struttura esterna pubblica o privata o come libero professionista o come dipendente del datore di lavoro. Ad avviso della scrivente Associazione nulla osterebbe alla possibilità di un rapporto di collaborazione tra una struttura privata e un medico del lavoro esterno, un libero professionista, affinché quest'ultimo possa svolgere il ruolo di medico competente ai sensi dell' articolo richiamato, per conto della struttura privata, presso i clienti della medesima struttura privata. In questi casi la struttura privata continuerebbe a prestare il proprio servizio completo, comprensivo anche di quello di medicina del lavoro, a favore del suo cliente, in forza di apposito contratto di servizi. Il medico collaboratore, invece, svolgerebbe da un lato la funzione di medico del lavoro per conto della struttura privata, utilizzando i locali, gli ambulatori, le attrezzature, il personale infermieristico, i telefoni, i fax , i computers, le segretarie e quant'altro occorrente messo a sua disposizione dalla medesima struttura privata in esecuzione di un contratto di incarico professionale *ad hoc*; dall'altro, sarebbe, come prescritto, nominato medico competente dal datore di lavoro che, di fatto, rimarrebbe un cliente della struttura privata.

Alla luce di queste considerazioni la richiedente associazione delinea anche la possibile soluzione da adottare per i connessi problemi di fatturazione prevedendo che la struttura privata debba emettere fattura al datore di lavoro/suo cliente per l'intero servizio, mentre il medico del lavoro collaboratore emetterebbe fattura alla struttura privata per la prestazione di medicina del lavoro che svolge per conto della stessa riconoscendo alla struttura privata il servizio che quest'ultima presterebbe in suo favore consistente, come specificato sopra, nel fornirgli i locali, e tutto quanto gli occorra per lo svolgimento delle sue funzioni.

L'impostazione proposta non pare trovare alcuna giustificazione nella lettera della legge che disciplina dettagliatamente il profilo funzionale del medico competente individuando diverse modalità di rapporto tra il datore di lavoro ed il medico o la struttura incaricata di svolgere la sorveglianza sanitaria prevista dal Capo IV del [D.Lgs. n. 626/1994](#), ma senza prevedere in alcun modo la possibilità di instaurare rapporti di lavoro di natura autonoma tra il medico competente e la struttura incaricata. Al contrario, la norma stabilisce espressamente che il medico deve essere "dipendente" della struttura esterna e tale scelta è diretta a soddisfare la *ratio* di certezza nell'imputazione delle responsabilità. Né pare possibile un'interpretazione estensiva della norma stessa la quale, come tutte le norme in materia di sicurezza, va interpretata attenendosi al principio di tassatività. Al quesito viene pertanto data risposta negativa.