

DECRETO LEGISLATIVO

19 settembre 1994

626

A cura di G. Porcellana e M. Montrano

testo coordinato con le modifiche sino al 31/08/2007

In appendice viene riportato il testo del DECRETO LEGISLATIVO 19/08/2005, n. 187
(esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti da vibrazioni meccaniche)

LEGENDA



Osservazioni

Sono citate le modifiche legislative introdotte successivamente alla prima emanazione del decreto legislativo n. 626/94.



Sanzioni

Vengono riportate, per ogni articolo, le sanzioni previste dal titolo IX del decreto legislativo n. 626/94.



Note

Viene riportata l'elencazione dei documenti emanati (decreti ministeriali, circolari, ecc.) inerenti i singoli articoli.

Alcuni documenti sono riportati integralmente o in stralcio mentre per altri è evidenziato il collegamento ipertestuale con il sito internet della regione Piemonte "sicuri di esseri sicuri" al fine di eseguire il download del file.



Giurisprudenza

Sono citate e riportate le pronunce giurisprudenziali più significative inerenti i singoli articoli.



Documenti

Sono citati i documenti ufficiali emanati da organismi pubblici (conferenza stato-regioni, ispesl, ecc.) che approfondiscono i singoli argomenti (es. linee guida, accordi, ecc.)

DECRETO LEGISLATIVO 19 settembre 1994, n. 626

Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE e 2003/18/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.



Titolo così sostituito dall'art. 1, comma. 1, del D.Lgs. n. 25/02, dall'art. 1 del D.Lgs n. 233/03, dall'art. 2 del D.Lgs n. 235/03, dall'art. 1 comma 1 del D. Lgs 10 aprile 2006 n. 195 e dall'1 del D.Lgs 25/7/2006 n. 257

TITOLO I



Linee Guida Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano: La formazione dei soggetti della prevenzione. Il D.Lgs 626/94 prevede che venga fornita una formazione specifica, relativa ad argomenti circostanziati, a una serie di soggetti che, a vario titolo, hanno un ruolo nell'assicurare condizioni di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro

Capo I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 (Campo di applicazione)

1. Il presente decreto legislativo prescrive misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, in tutti i settori di attività privati o pubblici.

2. Nei riguardi delle Forze armate e di Polizia, 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, delle università, degli istituti di istruzione universitaria, degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, degli archivi, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato, delle rappresentanze diplomatiche e consolari, e dei mezzi di trasporto aerei e marittimi, le norme del presente decreto sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato, individuate con decreto del Ministro competente di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità e della funzione pubblica.

3. Nei riguardi dei lavoratori di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, nonché dei lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato, le norme del presente decreto si applicano nei casi espressamente previsti.

4. Le disposizioni di cui al presente decreto, si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e relative norme di attuazione.

4-bis. Il datore di lavoro che esercita le attività di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 e, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, i dirigenti e i preposti che dirigono o sovrintendono le stesse attività, sono tenuti all'osservanza delle disposizioni del presente decreto.

4-ter. Nell'ambito degli adempimenti previsti dal presente decreto, il datore di lavoro non può delegare quelli previsti dall'art. 4, commi 1, 2, 4, lettera a), e 11 primo periodo.



L'art. 1 è stato parzialmente sostituito dall'art. 1, comma 2, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242 e successivamente modificato dall'art. 9, comma 22, D.L. 1° ottobre 1996, n. 510.



DECRETO MINISTERIALE 14 giugno 2000, n. 284 .

Regolamento di attuazione dei decreti legislativi n. 277/1991, n. 626/1994 e n. 242/1996 in materia di sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro nell'ambito del Ministero della difesa (G.U. 13 ottobre 2000, n. 240).

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 (G.U. 2 dicembre 1999, n. 283).

DECRETO MINISTERIALE 29 settembre 1998, n. 382

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze negli istituti di istruzione ed

educazione di ogni ordine e grado, ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche ed integrazioni (G.U. 4 novembre 1998, n. 258).

DECRETO MINISTERIALE 13 agosto 1998, n. 325

Regolamento recante norme per l'applicazione al Corpo della guardia di finanza delle disposizioni in materia di sicurezza e salute dei lavoratori nel luogo di lavoro (G.U. 10 settembre 1998, n. 211).

DECRETO MINISTERIALE 5 agosto 1998, n. 363

Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze delle università e degli istituti di istruzione universitaria ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni (G.U. 21 ottobre 1998, n. 246).

DECRETO MINISTERIALE 21 novembre 1997, n. 497

Regolamento recante attuazione delle direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori da parte delle rappresentanze diplomatiche e consolari italiane all'estero (G.U. 26 gennaio 1998, n. 20).

DECRETO MINISTERIALE 29 agosto 1997, n. 338

Regolamento recante individuazione delle particolari esigenze delle strutture giudiziarie e penitenziarie ai fini delle norme contenute nel decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni (G.U. 7 ottobre 1997, n. 234).

MINISTERO LAVORO circolare 5 marzo 1998, n. 30

Ulteriori chiarimenti interpretativi del decreto legislativo n. 494/1996 e del decreto legislativo n. 626/1994. (G.U. n.83 del 9 aprile 1998)

Art. 1, comma 3 - Lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato

Con la locuzione "lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato", oltre che ai portieri, si deve far riferimento anche a tutti i lavoratori subordinati che prestino la loro attività nell'ambito di un condominio, con mansioni affini a quelle dei portieri. Da questi vanno esclusi, ovviamente, quanti prestino la loro attività con contratto di lavoro autonomo.

Per quanto concerne, poi, l'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 21 e 22 si precisa che l'informazione e la formazione possono essere svolte anche senza adempiere l'obbligo di valutazione dei rischi documentata per iscritto di cui all'art. 4, obbligo che non trova applicazione per i datori di lavoro in questione (amministratori di condominio).

Pertanto, in tal caso, la formazione e l'informazione avranno ad oggetto i criteri comportamentali di sicurezza, relativi alle attività svolte, individuati al di fuori di una valutazione dei rischi documentata per iscritto.



Linee Guida Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano: Il D.lgs. 626/94 nella Pubblica Amministrazione. Applicazione del D.lgs. 626/94 nella Pubblica Amministrazione



Cass. Pen., sez. III, 3/11/1999, n. 14165

Nell'ambito del lavoro a domicilio, quale disciplinato dalla l. 18 dicembre 1973 n. 877, non possono trovare applicazione le norme in materia di igiene del lavoro e di prevenzione degli infortuni sul lavoro dettate con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato in cui la prestazione lavorativa viene effettuata alle dirette dipendenze e sotto la vigenza del datore di lavoro.

Cass. Pen., Sez. III, 15/07/2005, n. 26122

In tema di tutela e sicurezza dei luoghi di lavoro, ai fini della legittimità della delega di funzioni, introdotta dal D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626, come modificato dal D.Lgs. 19 marzo 1996 n. 242, non è necessario che trattasi di impresa di notevoli dimensioni, atteso che la necessità della delega non dipende esclusivamente dal dato quantitativo, ma può essere determinata dalle caratteristiche qualitative dell'organizzazione aziendale.

Cass. Pen., sez. IV, 21/10/2005, n. 38810

In tema di omicidio colposo da infortuni sul lavoro, se più sono i titolari della posizione di garanzia (nella specie, relativamente al rispetto della normativa antinfortunistica sui luoghi di lavoro), ciascuno è, per intero, destinatario dell'obbligo giuridico di impedire l'evento, con la conseguenza che, se è possibile che determinati interventi siano eseguiti da uno dei garanti, e', però, doveroso per l'altro o per gli altri garanti, dai quali ci si aspetta la stessa condotta, accertarsi che il primo sia effettivamente intervenuto. Ciò deve ritenersi sia quando le posizioni di garanzia siano sullo stesso piano, sia, a maggior ragione, allorché esse non siano di pari grado, giacché, in tale ultima evenienza, il titolare della posizione di garanzia, il quale vanta un potere gerarchico nei confronti dell'altro titolare investito, a livello diverso, della posizione di garanzia rispetto allo stesso bene, non deve fare quanto è tenuto a fare il garante subordinato, ma deve scrupolosamente accertare se il subordinato è stato effettivamente garante ossia se ha effettivamente posto in essere la condotta di protezione a lui richiesta in quel momento.

Cass. Pen., sez. IV, 07/12/2005, n. 44650

In materia antinfortunistica devono ritenersi destinatari delle disposizioni di prevenzione coloro che presiedono direttamente o per delega alla organizzazione aziendale; non sono invece responsabili dell'incidente derivante dalla mancanza o dalla insufficienza di cautele e mezzi antinfortunistici coloro ai quali - non esplicando essi un potere di supremazia e di direzione nell'organizzazione del lavoro - spetta unicamente l'onere di vigilare sull'osservanza dei precetti imposti. Al preposto (destinatario delle norme per la prevenzione di infortuni sul lavoro, ma svolgente attività sussidiaria), peraltro, può essere delegato

l'apprestamento delle misure preventive, ma non anche quei compiti affidati in via esclusiva dalla legge ai dirigenti o all'imprenditore. Ne consegue che la delega non scagiona dalla responsabilità penale l'imprenditore o il direttore dei lavori, in quanto il preposto non è tenuto ad assumere da solo l'obbligo di predisporre, far realizzare e pretendere in concreto la utilizzazione delle norme protettive previste dalla legge.

Cass. Pen., sez. IV, 31/03/2006, n. 11351

L'art. 1, comma quarto bis, del D.lgs. 19 settembre 1994 n. 626, come modificato dal D.Lgs. 19 marzo 1996 n. 242, comporta che i collaboratori del datore di lavoro (dirigenti e preposti), al pari di quest'ultimo, sono da considerare, per il fatto stesso di essere inquadrati come dirigenti e preposti e, nell'ambito delle rispettive competenze ed attribuzioni, destinatari "iure proprio" dell'osservanza dei precetti antinfortunistici, indipendentemente dal conferimento di una delega "ad hoc".

Cass. Pen., sez. IV, 21/03/2006, n. 11360

In tema di lesioni e di omicidio colposi, perché possa ravvisarsi l'ipotesi del fatto commesso con violazione delle norme dirette a prevenire gli infortuni sul lavoro, è sufficiente che sussista tra siffatta violazione e l'evento dannoso un legame causale, il quale non può ritenersi escluso solo perché il soggetto colpito da tale evento non sia un lavoratore dipendente (o soggetto equiparato) dell'impresa obbligata al rispetto di dette norme, ma ricorre tutte le volte che il fatto sia ricollegabile alla inosservanza delle norme stesse secondo i principi dettati dagli articoli 40 e 41 cod. pen.. Ne consegue che deve ravvisarsi l'aggravante di cui agli articoli 589, comma secondo, e 590, comma terzo, cod. pen., nonché il requisito della perseguibilità d'ufficio delle lesioni gravi e gravissime, ex articolo 590, ultimo comma, cod. pen., anche nel caso di soggetto passivo estraneo all'attività ed all'ambiente di lavoro, purché la presenza di tale soggetto nel luogo e nel momento dell'infortunio non abbia tali caratteri di anormalità, atipicità ed eccezionalità da far ritenere interrotto il nesso eziologico tra l'evento e la condotta inosservante e purché, ovviamente, la norma violata miri a prevenire incidenti come quello in effetti verificatosi. (Nella specie, la Corte ha ritenuto sussistente l'aggravante di cui al comma terzo dell'articolo 590 cod. pen., con conseguente procedibilità d'ufficio del reato ai sensi dell'ultimo comma dello stesso articolo, in relazione ad un infortunio che aveva riguardato uno studente presente in una palestra scolastica per partecipare ad una lezione di educazione motoria).

Tribunale di Genova, 17-09-2002.

...Omissis...

L'attività cantieristica diretta a costruire una nave completa di tutti gli apparati di sicurezza prescritti dalla normativa di sicurezza della navigazione marittima, è soggetta all'osservanza, da un lato, delle prescrizioni dettate per la tutela della salute dei lavoratori occupati nel cantiere ai sensi del d.p.r. 27 aprile 1955 n. 547 e del d.leg. 19 settembre 1994 n. 626 e dall'altro della normativa di sicurezza della navigazione concernente la progettazione e la realizzazione (nei limiti in cui queste fasi sono riferibili al cantiere) e il corretto montaggio e funzionamento degli apparati prescritti al fine di garantire la sicurezza della navigazione e delle persone che si trovano a bordo; la regolare manutenzione e il corretto utilizzo di tali apparati spettano all'armatore, al comandante e all'equipaggio, mentre all'autorità marittima, coadiuvata dal Rina, quale organo tecnico, fa capo la vigilanza sul rispetto della normativa suddetta.

...Omissis...

Nel corso delle prove in mare al termine della costruzione una nave non è più soggetta alle norme antinfortunistiche di cui al d.p.r. 27 aprile 1955 n. 547 e al d.leg. 19 settembre 1994 n. 626 bensì a quelle previste dalla l. 5 giugno 1962 n. 616 («sicurezza della navigazione e della vita umana in mare»), dalla convenzione Solas 1974 e successive modifiche, a cui l'Italia ha aderito con l. 23 maggio 1980 n. 313 e dal regolamento per la sicurezza della navigazione e della vita umana in mare approvato con d.p.r. 8 novembre 1991 n. 435.

Art. 2 (Definizioni)

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intendono per:

- a) lavoratore: persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale. Sono equiparati i soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi, e gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali. Sono altresì equiparati gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici. I soggetti di cui al precedente periodo non vengono computati ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale il presente decreto fa discendere particolari obblighi;
- b) datore di lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva, quale definita ai sensi della lettera i), in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del

decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale;

c) servizio di prevenzione e protezione dai rischi: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda, ovvero unità produttiva;

d) medico competente: medico in possesso di uno dei seguenti titoli:

- 1) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro o in clinica del lavoro o in igiene e medicina preventiva o in medicina legale e delle assicurazioni ed altre specializzazioni individuate, ove necessario, con decreto del Ministro della sanità di concerto con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica (*);
- 2) docenza o libera docenza, in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia ed igiene del lavoro;
- 3) autorizzazione di cui all'art. 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;

e) responsabile del servizio di prevenzione e protezione: persona designata dal datore di lavoro in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 8-bis; (**)

f) rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: persona, ovvero persone, eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro, di seguito denominato rappresentante per la sicurezza;

g) prevenzione: il complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;

h) agente: l'agente chimico, fisico o biologico, presente durante il lavoro e potenzialmente dannoso per la salute;

i) unità produttiva: stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi, dotata di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.



Articolo così sostituito dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.
 (*) Numero così modificato dall'art. 1-bis, D.L. 12 novembre 2001, n. 402.
 (**) lettera così modificata dal D.L.vo 195/03.



MINISTERO LAVORO circolare 7 agosto 1995, n. 102
Decreto legislativo 19/9/1994, n. 626. Prime direttive per l'applicazione. Titolo I
(G.U. n. 194 del 21 agosto 1995)

4. Significato del termine "stabilimento"

È opportuno chiarire che il termine "stabilimento", che peraltro compare esclusivamente all'art. 2, comma 1, lettera b), è stato usato nella medesima accezione lessicale del termine "unità produttiva" che appare nella successiva lettera c) e in altre numerose disposizioni del decreto legislativo in esame.

Infatti, dal momento che detto provvedimento comprende nel suo campo di applicazione tutte le attività di produzione di beni o servizi esercitate da soggetti privati o pubblici, è sembrato più appropriato riferirsi all'unità produttiva, intesa a sua volta come la struttura dell'azienda produttrice di beni o di servizi, dotata di autonomia tecnico-funzionale e l'uso del termine stabilimento nella citata lettera a), è dovuto soltanto ad una non completa armonizzazione lessicale del testo.

5. Medico competente

In relazione alla definizione di tale figura professionale, nell'art. 2, comma 1, lettera d), giova precisare che non si è inteso estendere - in una sede del resto solo definitoria e quindi impropria - l'area di intervento del medico competente, generalizzandola a tutti i settori di cui all'art. 1.

L'area di intervento del medico competente è quindi quella definita nell'art. 16, comma 1, ove si precisa che la sorveglianza sanitaria, effettuata dal medico competente ai sensi del successivo comma 2, è richiesta solo nei casi previsti dalla normativa vigente, cioè quando la legislazione precedente (o anche quella di futura emanazione) faccia espressa previsione dell'intervento del medico competente, come ad esempio nel caso della tabella allegata all'art. 33 del D.P.R. n. 303/1956, del D.Lgs. n. 277/1991, ovvero dei titoli V, VI, VII ed VIII del decreto legislativo n. 626/1994 di che trattasi.

MINISTERO LAVORO circolare 19 novembre 1996, n. 154

Ulteriori indicazioni in ordine all'applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242.

(G. U. n. 284 del 4 dicembre 1996)

1. Applicazione del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ai collaboratori familiari di cui all'art. 230 bis del codice civile

Il campo di applicazione relativo ai soggetti beneficiari della tutela antinfortunistica e di igiene, viene individuato direttamente dall'art. 1 e dall'art. 2, lett. a), i quali indicano espressamente: 1) la tipologia generale dei lavoratori a cui si devono applicare le misure di tutela ("i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato anche speciale" - art. 2, lett. a), primo periodo); 2) i soggetti da equiparare a questi ultimi anche se privi di un rapporto subordinato

("soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi, e gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali. Sono altresì equiparati gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici" - art. 2, lett. a), secondo periodo); 3) i lavoratori subordinati che devono essere esclusi (gli addetti ai servizi domestici e familiari - art. 2, lett. a), primo periodo); 4) i lavoratori subordinati per i quali le disposizioni si applicano parzialmente ("i lavoratori di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, nonché i lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato). Come si vede, il descritto campo di applicazione non ricomprende i collaboratori familiari di cui alla disciplina dell'art. 230 bis del codice civile, poichè questi ultimi non vi sono richiamati espressamente neanche tra gli equiparati, nè sono inquadrabili nella categoria dei lavoratori con rapporto di lavoro subordinato. Infatti, i collaboratori familiari, (il coniuge, i parenti entro il 3° grado, gli affini entro il 2° grado), sono rilevanti come tali per il nostro ordinamento giuridico proprio quando non sia configurabile un rapporto di lavoro subordinato o, comunque, un rapporto diverso da quello basato sull'interesse familiare. Né, d'altra parte, l'inclusione dei collaboratori familiari tra i soggetti beneficiari della tutela può essere desunta in via interpretativa dall'inclusione dei datori di lavoro delle aziende familiari tra i soggetti destinatari di alcuni obblighi, poichè il datore di lavoro delle aziende familiari si caratterizza per la possibilità di organizzare nella sua impresa sia il lavoro dei collaboratori familiari sia il lavoro di terzi salariati, essendo ininfluente la dimensione dell'impresa stessa. Quindi, gli obblighi a carico degli imprenditori familiari sorgono soltanto in presenza e nei riguardi dei suoi eventuali lavoratori o subordinati, o dei soggetti equiparati rientranti nelle definizioni di cui agli articoli 1 e 2, comma 1.

Del resto, già la Corte costituzionale, con sentenza n. 212 del 3 maggio 1993 ha confermato il principio che la normativa antinfortunistica e di igiene non può trovare applicazione all'impresa familiare poichè questa è permeata di legami affettivi, onde sarebbe "problematico l'incastro di obblighi e doveri sanzionati attraverso ipotesi di reato procedibili d'ufficio".

Concludendo, le argomentazioni suesposte conducano ad una risposta negativa al quesito posto, nel senso che le disposizioni di cui ai decreti legislativi n. 626/1994 e n. 242/1996 non trovano applicazione nei confronti dei collaboratori familiari di cui all'art. 230 bis del codice civile.

Coerentemente, i collaboratori familiari non devono essere computati ai fini dell'applicazione dei diversi istituti normativi condizionati da una determinata consistenza numerica.

3. Criteri di computo dei dipendenti ai fini dell'applicazione dei diversi istituti normativi del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche, condizionati da una determinata consistenza numerica dei dipendenti

L'art. 2, comma 1, lett. a), 3° e 4° periodo, ai fini della determinazione del numero di dipendenti dal quale il decreto fa' discendere particolari obblighi, esclude dal computo, per espressa disposizione, gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici.

Inoltre, devono considerarsi esclusi in quanto non rientranti o ricompresi parzialmente nell'ambito di applicazione del decreto, anche gli addetti ai servizi domestici e familiari, i lavoratori di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877 e i lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato (art. 1, comma 3 e 2, comma 1, lett. a). Infine, devono considerarsi esclusi in via interpretativa, facendo ricorso ai principali orientamenti della giurisprudenza in materia di dimensione delle imprese, i lavoratori in prova, i sostituti dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e i volontari, come definiti dalla legge 11 agosto 1991, n. 266.

Infine, i dipendenti assunti a termine (stagionali) vanno computati solo qualora il loro inserimento sia indispensabile per la realizzazione del ciclo produttivo e, con particolare riferimento alle aziende agricole, gli stagionali vanno computati solo se inclusi nell'organigramma dell'azienda (o dell'unità produttiva) necessario ad assicurarne la normale attività per l'intera annata agraria o, quantomeno per un rilevante periodo di essa. Sempre con riferimento alle aziende agricole, fa' eccezione a detto principio il caso previsto dall'art. 10 del decreto in esame, per la cui applicazione si stabilisce espressamente il computo dei dipendenti va effettuato con riferimento ai soli addetti assunti a tempo indeterminato (allegato I, nota n. 2).

Al contrario, devono considerarsi computabili i dipendenti con rapporto di lavoro subordinato anche speciale, i soci lavoratori di cooperative di società anche di fatto, gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale, avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali. Inoltre, dovranno essere altresì ritenuti computabili, anche i giovani assunti con contratto di formazione lavoro, gli apprendisti, i titolari di rapporto di lavoro subordinato sportivo, i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, i lavoratori in trasferta, e i lavoratori a tempo parziale in misura corrispondente al numero di ore contrattualmente previste.

MINISTERO LAVORO circolare 20 dicembre 1996, n. 172

Ulteriori indicazioni in ordine all'applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 come modificato del decreto legislativo 10 marzo 1996, n. 242.

(G.U. n. 5 del 8 gennaio 1997)

1) Campo di applicazione soggettivo del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche

Il decreto legislativo n. 626/1994, modificato dal decreto legislativo n. 242/1996, all'art. 1, comma 1 stabilisce che le disposizioni in esso contenute si applicano a tutela dei "lavoratori durante il lavoro" e il successivo art. 2, al comma 1, afferma che per "lavoratore" si deve intendere, a parte le esclusioni "specificatamente indicate all'art. 1, comma 3", a) la persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro (...) con rapporto di lavoro subordinato anche speciale"; b) i "soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi (.....)".

Come si evince dall'analisi del testo, l'elemento da cui il legislatore fa discendere l'applicazione delle norme protettive è l'esistenza di una prestazione svolta in regime di subordinazione, secondo i canoni previsti dal codice civile; ossia, di una prestazione svolta in una situazione di soggezione al potere gerarchico, direttivo e disciplinare di un datore di lavoro e dei collaboratori di queste da cui gerarchicamente dipende il lavoratore.

Sulla scorta di questo principio desunto dalla disposizione che delimita il campo di applicazione soggettivo e

fatte salve le sole ipotesi espressamente equiparate dall'art. 2, è consequenziale escludere dall'ambito della tutela prevenzionistica obbligatoria del decreto legislativo in oggetto:

- 1) i lavoratori autonomi (art. 2222 cod. civ. e seg.);
- 2) i lavoratori con rapporto di agenzia e di rappresentanza commerciale;
- 3) gli associati in partecipazione (art. 2549 cod.civ.);
- 4) i soci di cooperative o di società, anche di fatto, che non prestino attività lavorativa.

Pertanto, per i lavoratori autonomi che non abbiano alle loro dipendenze lavoratori subordinati, le norme del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche non trovano applicazione; mentre, nell'ipotesi che un imprenditore affidi loro dei lavori all'interno della sua azienda o dell'unità produttiva, egli è tenuto all'adempimento dei soli obblighi stabiliti dall'art. 7 dello stesso decreto. Con riferimento ai titolari di studi professionali, va detto che il decreto legislativo n. 626/1994 trova ad essi applicazione solo ed esclusivamente nell'ipotesi in cui abbiano alle loro dipendenze uno o più lavoratori subordinati, sia nel caso di un solo professionista titolare dello studio, sia nel caso di più professionisti contitolari. Se i lavoratori subordinati sono in numero inferiore ad 11, gli studi professionali rientreranno nella fattispecie prevista dall'art. 4, comma 11.

MINISTERO LAVORO circolare 5 marzo 1997, n. 28

Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche - Direttive applicative.

(G.U. n. 70 del 25 marzo 1997)

Individuazione datore di lavoro nei condomini

Ai fini dell'assolvimento degli obblighi di informazione e formazione nei confronti dei lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato, derivanti dall'art. 1 comma 3, il datore di lavoro nei condomini va individuato nella persona dell'amministratore condominiale pro-tempore.

Assoggettabilità alla normativa di prevenzione infortuni ed igiene del lavoro delle imprese individuali il cui titolare si avvale di collaboratori familiari

Nell'ipotesi di un'impresa artigiana costituita in forma individuale, la tutela antinfortunistica e di igiene va apprestata obbligatoriamente nel caso in cui i collaboratori familiari prestino la loro attività in maniera continuativa e sotto la direzione di fatto del titolare. Nella ipotesi invece in cui tale subordinazione di fatto non sussista e il familiare esplicitamente la propria attività per motivi di affezione gratuitamente ed in veste di alter ego del titolare, la tutela non va apprestata.

MINISTERO LAVORO circolare 5 marzo 1998, n. 30

Ulteriori chiarimenti interpretativi del decreto legislativo n. 494/1996 e del decreto legislativo n. 626/1994.

(G.U. n. 83 del 9 aprile 1998)

Collaboratori familiari art. 230 bis del codice civile e collaboratori familiari nell'ambito di una ditta individuale

Con la circolare n. 154/1996 è stato chiarito che i collaboratori familiari di cui alla disciplina dell'art. 230 bis del codice civile non sono inquadrabili nella categoria dei lavoratori con rapporto di lavoro subordinato. Con successiva circolare n. 28/1997, si è ulteriormente precisato che nell'ipotesi di una ditta individuale la normativa di prevenzione si applica ai collaboratori familiari solo nel caso in cui sia riscontrabile un preciso vincolo di subordinazione e non una semplice collaborazione tra familiari. Il vincolo di subordinazione tra familiari esiste sicuramente nell'ipotesi di formale assunzione con contratto del familiare o nell'ipotesi - che solo un giudice può individuare come tale - di subordinazione derivante da particolari situazioni di fatto. Pertanto, in mancanza di un regolare contratto di assunzione o di intervento dell'autorità giudiziaria, anche nel caso delle ditte individuali va presunta la semplice collaborazione tra familiari, assimilabile a quella dell'impresa familiare di cui all'art. 230 bis del codice civile, e quindi non trova applicazione la normativa di sicurezza che si applica ai lavoratori subordinati.

DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276

Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 30/2003

(G. U. n. 235 del 9 ottobre 2003 - Supplemento Ordinario n. 159)

Lavoro somministrato: Art. 23 (Tutela del prestatore di lavoro esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà)

5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Lavoro a Progetto: Art. 66 (Altri diritti del collaboratore a progetto)

4. Oltre alle disposizioni di cui alla legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, sul processo del lavoro e di cui all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente, nonchè le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le norme di cui all'articolo 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e del decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale in data 12 gennaio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 26 marzo 2001.



Cass. Pen., sez. III, 23/2/1999, n. 2297

In tema di norme per la prevenzione dagli infortuni non si può ascrivere al sindaco, anche se di un comune di modeste dimensioni, quale organo politico, ogni violazione di specifiche norme antinfortunistiche, quando esse non si riferiscono a carenze strutturali, addebitabili ai vertici dell'ente, e quando esista un apposito ufficio tecnico, con relativo dirigente ad esso preposto, deputato ex lege alla vigilanza e controllo del patrimonio immobiliare del comune. Sussisterà responsabilità per il sindaco solo se risulti che questi fosse a conoscenza della situazione antigiuridica, e ciò nondimeno abbia omissis di intervenire, con i suoi autonomi poteri, per porvi rimedio.

Cass. Pen., Sez. III, 23/02/2000, n. 2080

A norma dell'art. 2 del D.Lgs. n. 626 del 1994, per datore di lavoro - ai fini della normativa sulla sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro - deve intendersi, nelle Pubbliche Amministrazioni, il dirigente al quale spettano poteri di gestione, da individuare ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 242 del 1996. Tale individuazione è stata operata, per gli uffici giudiziari, con decreto del Ministro della giustizia del 18 novembre 1996, il cui art. 1, lett. g), ha stabilito che per gli uffici medesimi devono considerarsi datori di lavoro i rispettivi capi. (Fattispecie nella quale la S.C., in applicazione del principio di cui in massima, ha escluso che tale qualità rivestisse il provveditore regionale alle opere pubbliche, chiamato a rispondere della contravvenzione di cui all'art. 13 del D.P.R. n. 547 del 1955, per l'omessa dotazione di uscite di sicurezza per taluni uffici di un tribunale, conseguentemente annullando senza rinvio la relativa sentenza di condanna).

Cass. Pen., sez. III, 29/05/2000, n. 6176

In forza dell'art. 2, comma 1, lett. b), d.lg. 19 settembre 1994 n. 626, nelle p.a. di cui all'art. 1, comma 2, d.lg. 3 febbraio 1993 n. 29, il datore di lavoro ai fini prevenzionali si caratterizza, rispetto a quello che opera nel settore privato, non per la titolarità di poteri decisionali e di spesa, quanto piuttosto per i concreti poteri di gestione in ordine all'attività e all'ufficio centrale o periferico cui è preposto, il quale si aggiunge il requisito della qualifica dirigenziale ovvero dello svolgimento di mansioni direttive funzionalmente equivalenti; e non ha, per quanto attiene all'adempimento degli obblighi di sicurezza e di salute nei luoghi di lavoro, vincoli di subordinazione gerarchica e funzionale, ne' deve sottostare alle decisioni dei soggetti preposti agli organi di governo e di vertice degli enti pubblici (titolari di funzioni di definizione dell'indirizzo politico - programmatico e di legale rappresentanza), pur restando fermo il potere di controllo sul suo operato da parte degli organi di vertice di ciascuna amministrazione, che discende più in generale dal rapporto di servizio che li lega all'ente. (Nella fattispecie, relativa alla violazione di cui all'art. 8 d.P.R. 19 marzo 1956 n. 303 rilevata presso un ufficio i.v.a. del Ministero delle finanze, si è ritenuto che la responsabilità penale gravi sul direttore dell'ufficio, e non sul capo - reparto, sfornito di autonomia gestionale e sprovvisto di competenze o funzioni di fatto in materia di igiene e sicurezza del lavoro).

Cass. Civ., Sezione lavoro, 19/05/2000, n. 6570

...Omissis... "Ai fini della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e rapporto di lavoro subordinato occorre fare riferimento non già al nomen juris utilizzato dalle parti nella stipula del contratto di lavoro o alla volontà delle medesime risultante dal contratto, bensì al concreto atteggiarsi del rapporto di lavoro sin dal momento del suo instaurarsi sino a quello del successivo suo svolgimento. A tal fine, sussiste rapporto di lavoro subordinato se il lavoratore viene inserito nell'organizzazione dell'azienda datoriale e viene assoggettato al potere gerarchico e disciplinare del datore di lavoro, costituendo criteri sussidiari indiziari ai fini della prova della subordinazione, quello della retribuzione prestabilita pagata a scadenze stabilite, quello dell'inserimento della prestazione lavorativa offerta nell'ambito della organizzazione imprenditoriale, quello dell'assenza di una sia pur minima struttura imprenditoriale in capo al lavoratore, tutti elementi, questi, che possono esser decisivi solo se valutati globalmente e non singolarmente".....Omissis...

Cass. Pen., sez. III, 15/01/2001, n. 257

In tema di norme per la prevenzione dagli infortuni, non si può ascrivere al dirigente ogni violazione di specifiche norme antinfortunistiche atteso che, sebbene l'art. 2, lett. b), seconda parte, D. Lgs. n. 626 del 1994, individua la nozione di datore di lavoro pubblico nel dirigente al quale spettano i poteri di gestione, l'art. 4, comma 12, D. Lgs. citato ribadisce il principio fondamentale in materia di delega di funzioni secondo cui, attesa la posizione di garanzia assunta dal Sindaco e dagli assessori in materia di prevenzione, la delega in favore del dirigente assume valore solo ove gli organi elettivi e politici siano incolpevolmente estranei alle inadempienze del delegato e non siano stati informati, assumendo un atteggiamento di inerzia e di colpevole tolleranza. (Nella specie la Corte ha ritenuto corretta la decisione dei giudici di merito i quali avevano affermato, oltre quella del dirigente che non si era avvalso dei dipendenti comunali per effettuare le opere minimali necessarie, anche la responsabilità penale del Sindaco il quale, messo a conoscenza delle violazioni esistenti e delle misure da adottare, non aveva provveduto a richiedere le necessarie variazioni in bilancio per una partita relativa a poche opere provvisionali e neppure azionato i poteri di impegnativa di spese del cd. fondo di riserva).

Cass. Pen., sez. III, 23/05/2001, 20904

In materia di responsabilità per l'igiene e la sicurezza dei luoghi di lavoro relativi agli uffici giudiziari, il dovere di sicurezza si ripartisce tra il titolare del potere di controllo, attribuito, dall'art. 2 del d. lgs 19 marzo 1996, n. 242 e, sulla base di questo, dal decreto del Ministro della Giustizia 18 novembre 1996 di attuazione, ai capi degli uffici giudiziari (che in tal modo hanno assunto la qualità di datori di lavoro ai sensi dell'art. 2, primo comma, lett. b) del d. lgs 19 settembre 1994, n. 626), e il titolare del potere di spesa, spettante all'organo del comune (sindaco o assessore delegato al patrimonio immobiliare o direttore dell'ufficio tecnico dotato di poteri decisori) che eserciti in concreto la potestà di decisione e di spesa, atteso che, in forza dell'art. 1 della legge 24 aprile 1941, n. 392, l'ente territoriale ha l'obbligo di provvedere a quanto necessita per <<i locali ad uso

degli uffici giudiziari>> (Nella specie la Corte ha annullato con rinvio la sentenza di condanna del dirigente dell'ufficio tecnico comunale, perché il giudice aveva ommesso l'indagine e l'accertamento in ordine all'esistenza di una richiesta di intervento del Comune da parte del capo dell'ufficio giudiziario interessato e, ove vi fosse stato un positivo riscontro, anche in ordine all'individuazione dell'organo comunale titolare del potere di decisione e di spesa).

Cass. Pen., Sez. III, 28/11/2002, n. 40266

In tema di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, l'obbligo di osservanza delle misure prevenzionali stabilite dal D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, per i capi degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado deve considerarsi penalmente sanzionato solo a far tempo dall'entrata in vigore del decreto ministeriale che, a norma del secondo comma dell'art. 1 del citato decreto legislativo, ha individuato le particolari esigenze connesse al servizio scolastico adattandovi le prescrizioni prevenzionali (d.m. 29 settembre 1998, n. 382).

Cass. Pen., Sez. IV, 14/01/2003, n. 988

Nel caso di imprese gestite da società di capitali, gli obblighi concernenti l'igiene e la sicurezza del lavoro gravano su tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione. La delega di gestione in proposito conferita ad uno o più amministratori, se specifica e comprensiva dei poteri di deliberazione e spesa, può ridurre la portata della posizione di garanzia attribuita agli ulteriori componenti del consiglio, ma non escluderla interamente, poiché non possono comunque essere trasferiti i doveri di controllo sul generale andamento della gestione e di intervento sostitutivo nel caso di mancato esercizio della delega. (Fattispecie relativa ad impresa il cui processo produttivo, riguardando beni realizzati anche con amianto, aveva esposto costantemente i lavoratori al rischio di inalazione delle relative polveri. La Corte ha ritenuto, pur a fronte dell'esistenza di amministratori muniti di delega per l'ordinaria amministrazione, e dunque per l'adozione di misure di protezione concernenti i singoli lavoratori od aspetti particolari dell'attività produttiva, che gravasse su tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione il compito di vigilare sulla complessiva politica della sicurezza dell'azienda, il cui radicale mutamento - per l'onerosità e la portata degli interventi necessari - sarebbe stato indispensabile per assicurare l'igiene del lavoro e la prevenzione delle malattie professionali).

Cass. Pen., sez. III, 28-04-2003, n. 19634

Nelle Pubbliche Amministrazioni, nel cui novero rientrano gli enti locali, la qualifica di datore di lavoro - ai fini della normativa sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro - deve intendersi, a norma dell'art. 2 del D.Lgs. n. 626 del 1994, il dirigente al quale spettano poteri di gestione, compresa la titolarità di autonomi poteri decisionali anche in materia di spesa.

Cass. Pen., Sez. IV, 14/08/2003, n. 34464

In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, l'esclusione degli addetti ai servizi familiari e domestici dall'ambito di applicabilità del D.Lgs. n. 626 del 1994, non comporta in alcun modo l'abrogazione implicita delle precedenti previsioni legislative in materia, che alla menzionata categoria già si applicavano, quali il D.P.R. n. 547 del 1955 che resta pienamente vigente.

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

1. Il 17 maggio 2001 il Tribunale di Milano, in composizione monocratica, dichiarava non doversi procedere per mancanza di querela nei confronti di M.B. e O.G.B. in ordine ad imputazione di cui agli artt. 113, 590 c.p., commi 1 e 3, n. 1, art. 583 c.p., comma 2, n. 1 e n. 1, in relazione agli artt. 18 e 19 del D.P.R. n. 547 del 1955. Si contestava a tali imputati, "in qualità di destinatari della normativa prevenzionale", di aver cagionato ad A.L., loro collaboratrice domestica, lesioni personali gravissime, dalle quali era derivata una invalidità permanente del 65%, con asportazione parziale della teca cranica e una malattia guarita in più di quaranta giorni, per colpa generica e specifica, consistita quest'ultima nell'aver consentito, e comunque non impedito, l'utilizzo di una scala sprovvista di idonei ganci di trattenuta e di appoggi antisdrucchiolevoli, non adeguatamente assicurata e non trattenuta al piede da altra persona.

Rilevava il giudice che "la normativa prevenzionale in linea teorica applicabile a qualunque rapporto di lavoro", non si applica, invece, "ai rapporti aventi ad oggetto la prestazione di servizi del tipo di quelli appena menzionati, destinati ad essere svolti tra le mura domestiche", ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 626 del 1994.

2.0 Avverso tale sentenza ha proposto appello il P.M. "a quo", rilevando che le disposizioni di cui al precitato decreto legislativo non hanno abrogato, né espressamente né tacitamente, la precedente disciplina antinfortunistica, e che l'art. 98 del D.Lgs. n. 626 del 1994 espressamente dispone che "restano in vigore, in quanto non specificamente modificate dal presente decreto, le disposizioni vigenti in materia di prevenzione degli infortuni ed igiene del lavoro".

2.1 La Corte di Appello di Milano, con sentenza del 30 maggio 2002, rilevato che la decisione impugnata era stata resa non all'esito del dibattimento ma in via preliminare, prima ancora che fosse stato dichiarato aperto il dibattimento ma in via preliminare, prima ancora che fosse stato dichiarato aperto il dibattimento medesimo e senza l'audizione preventiva delle parti, e deve considerarsi, quindi, a tutti gli effetti come sentenza predibattimentale a norma dell'art. 469 c.p.p., avverso la quale, anche se deliberata al di fuori delle ipotesi previste dalla legge, l'unica impugnazione ammessa è il ricorso per cassazione, disponeva trasmettersi a questa Suprema Corte la impugnazione, "da intendersi come ricorso per cassazione".

2.2 Gli imputati hanno prodotto, per mezzo del difensore, memoria difensiva con la quale confutano la fondatezza del grame, del quale chiedono il rigetto.

3.0 Premesso che il provvedimento della Corte di Appello di Milano, ancorché reso nella forma della sentenza, ha in effetti natura e sostanza di ordinanza, deve innanzitutto rilevarsi che la impugnata sentenza del Tribunale di Milano, come rileva il suindicato provvedimento della Corte territoriale, è stata resa sostanzialmente ai sensi dell'art. 469 c.p.p., senza la previa audizione delle parti, per come impone la norma medesima. Tanto ha comportato le nullità di ordine generale di cui all'art. 178 c.p.p., lett. b) e c), rilevabili anche di ufficio in questa sede e comportamenti già sotto tale profilo l'annullamento della sentenza stessa.

3.1 Peraltro, è fondato anche il motivo di ricorso del Procuratore della Repubblica di Milano.

Invero, il D.Lgs. n. 626 del 1994, nell'indicare le misure da adottare in attuazione delle richiamate direttive CEE circa il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, ha escluso [art. 2, lett. a) del D.Lgs. n. 626 del 1994] che per lavoratori debbano intendersi, ai fini di tale testo normativo, "gli addetti ai servizi domestici e familiari", ma non ha affatto inteso abrogare ogni altra norma riguardante la materia della sicurezza e della salute dei lavoratori. Reca, difatti, l'art. 98 del D.Lgs. n. 626 del 1994 che "restano in vigore, in quanto non specificamente modificate dal presente decreto, le disposizioni vigenti in materia di prevenzione degli infortuni ed igiene del lavoro": la norma esclude, quindi, che possa farsi riferimento all'istituto della abrogazione cd. implicita (derivante cioè dalla successione nel tempo di due diverse discipline organiche della stessa materia), e contempla solo l'ipotesi di abrogazione espressa o tacita (così già Cass., Sez. III, n. 10558 del 1997, ric. D. ed altri). Sotto un profilo d'ordine generale, poi, ha già avuto occasione questa Suprema Corte (nella sentenza testé citata) di rilevare che «in base all'art. 1, par. 3, della Direttiva quadro n. 89/391, attuata nel D.Lgs. n. 626 del 1994, non sono pregiudicate "le disposizioni nazionali e comunitarie, vigenti o future, che sono più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro"»; e deve aggiungersi che è da ritenersi che il riferimento ad una disciplina più favorevole non riguardi solo gli aspetti contenutistici della stessa (quanto agli specifici obblighi imposti), ma anche i riferimenti soggettivi ai lavoratori che quelle norme di prevenzione e salvaguardia mirano a tutelare; se così non fosse, se ne dovrebbe inferire che la nuova normativa avrebbe comportato un arretramento, non un "miglioramento" (come è detto nell'epigrafe del testo legislativo in questione) della disciplina in oggetto e che, per converso, alcune categorie di lavoratori sarebbero del tutto sprovvisi, nello svolgimento del loro lavoro, di misure di prevenzione e di salvaguardia, pur precedentemente disposte. In verità, una volta escluso che il nuovo testo normativo abbia valenza abrogatrice di ogni altra disposizione normativa al riguardo, esso obbedisce alla esigenza che, nell'ambito del delineato campo di applicazione (art. 1, comma 1) e nei riguardi dei lavoratori e datori di lavoro come definiti dall'art. 2, si proceda ad un percorso adempitivo di organizzazione della sicurezza cui anche i singoli lavoratori sono chiamati a contribuire (ne danno contezza, in particolare, gli artt. 4 e 5); ma, se le caratteristiche del lavoro da svolgere (come quello dei servizi domestici e familiari) hanno ragionevolmente indotto il legislatore ad escludere tali lavori domestici e familiari dal novero di quelli per i quali sia necessario procedere a tali adempimenti secondo le specifiche prescrizioni indicate nel nuovo testo normativo, ciò non significa che altre condotte dovute, pregressamente individuate e disposte, ed incidenti nella materia in questione, siano state ritenute non più necessarie e quindi abrogate. Se ne deve, quindi, inferire che se le norme introdotte da tale decreto legislativo si applicano ai lavoratori come indicati dall'art. 2 (esclusi, quindi, gli addetti ai servizi domestici e familiari), tale individuazione soggettiva riguarda le specifiche norme portate da tale testo legislativo, non anche da altre fonti normative che non risultino abrogate dalla nuova disciplina, la quale, ove non comporti la specifica modifica di quelle precedenti, non è al riguardo esclusiva, ma con esse alternativa o concorrente, tanto trovando giustificazione nell'espresso contenuto precettivo e contenutistico delle norme introdotte dal nuovo testo normativo.

Il D.P.R. n. 547 del 1955 non è stato né espressamente, né tacitamente abrogato dal D.Lgs. n. 626 del 1994, che all'art. 33 indica solo gli adeguamenti di norme del primo testo normativo; esso si applica (art. 1) "a tutte le attività alle quali siano addetti lavoratori subordinati o ad essi equiparati", come definiti questi ultimi dall'art. 3, e tra le attività escluse da tale ambito di applicazione l'art. 2 non menziona i servizi domestici e familiari: gli artt. 18 e 19 di tale testo normativo (espressamente evocati nella relativa imputazione) dettano disposizioni, quanto alle scale, che devono, quindi ritenersi riferite a tutte le attività lavorative non escluse dall'art. 2, tra le quali anche quelle relative ai servizi domestici e familiari. Ed al riguardo (ed in riferimento ad una fattispecie di rapporto di portierato privato) ha già avuto modo questa Suprema Corte di rilevare che il presupposto dal quale il legislatore fa discendere l'applicazione delle norme protettive in questione è l'esistenza di una prestazione svolta in regime di subordinazione, secondo i canoni previsti dal codice civile, senza distinzione tra datori di lavoro imprenditori e non imprenditori (Cass., Sez. III, n. 6426 del 1998).

4. La impugnata sentenza va, dunque, annullata, con rinvio allo stesso Tribunale in composizione monocratica.

P.Q.M.

La Corte annulla la sentenza 17 maggio 2001 del Tribunale di Milano emessa nei confronti di B.M. e B.O.G. e rinvia per nuovo giudizio al Tribunale stesso in composizione monocratica.

Consiglio di Stato, sez. I, 21/01/2004, n. 2040/02.

Non potendosi inserire i volontari della protezione civile in nessuna delle categorie indicate dal legislatore (ex art. 2, 1° comma, lett. a), d.leg. 19 settembre 1994 n. 626), deve ritenersi che gli stessi non possono essere destinatari della disciplina sulla sicurezza dei lavoratori durante il lavoro di cui al summenzionato decreto legislativo.

Cass. Pen., sez. IV, 06/02/2004, n. 4981

Ai fini dell'individuazione delle posizioni di garanzia, qualora nell'impresa vi siano più amministratori con diversi poteri, anche di fatto, l'accertamento della qualità di datore di lavoro, agli effetti del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, va effettuato tenendo conto che tale qualità non deve essere intesa in senso esclusivamente civilistico, limitata cioè a chi è titolare del rapporto di lavoro, ma si estende a chi ha la responsabilità dell'impresa, con la conseguente possibilità della coesistenza, all'interno della medesima impresa, di più figure aventi tutte la qualifica di datore di lavoro cui incombe l'onere di valutare i rischi per la sicurezza, di individuare le necessarie misure di prevenzione e di controllare l'esatto adempimento degli obblighi di sicurezza da parte del coobbligato. (Sulla base di questi principi la Corte ha annullato la sentenza d'appello che aveva escluso la responsabilità di uno dei due amministratori che, di fatto, non si era mai occupato della sicurezza all'interno della clinica e che in conseguenza di questa ripartizione di compiti aveva fatto affidamento sulla corretta esecuzione di quelli inerenti la sicurezza da parte dell'altro amministratore).

Cass. Pen., sez. IV, 29/07/2004, n. 32958

In tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione degli infortuni, ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. n. 626 del

1994, i soci delle cooperative sono equiparati ai lavoratori subordinati e la definizione di "datore di lavoro", riferendosi a chi ha la responsabilità della impresa o dell'unità produttiva, comprende il legale rappresentante di un'impresa cooperativa.

Cass. Pen., Sez. III, 07/10/2004, n. 39268

In tema di individuazione delle responsabilità penali all'interno delle strutture complesse, ai fini della operatività della delega di funzioni occorre distinguere tra difetti strutturali e deficienze inerenti all'ordinario buon funzionamento della struttura aziendale, atteso che in relazione alle prime permane la responsabilità dei vertici aziendali, mentre per le seconde occorre distinguere fra quelle di carattere occasionale, soltanto per le quali non sussiste in ogni caso una riferibilità al soggetto apicale, e quelle permanenti, per le quali, ai fini della ascrivibilità al datore di lavoro, si richiede la prova della conoscenza delle stesse da parte degli organi di vertice.

Cass. Pen., Sez. IV, 29/07/2004, n. 32958

In tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione degli infortuni, ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. n. 626 del 1994, i soci delle cooperative sono equiparati ai lavoratori subordinati e la definizione di "datore di lavoro", riferendosi a chi ha la responsabilità della impresa o dell'unità produttiva, comprende il legale rappresentante di un'impresa cooperativa.

Cass. Pen., Sez. IV, 28/01/2005, n. 10243

In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il Direttore del Dipartimento di facoltà dell'Università risponde - in quanto datore di lavoro - dell'incolumità degli studenti allorché essi siano adibiti, per prassi, ad attività manuali all'interno del Dipartimento medesimo. (Nella fattispecie, due studenti avevano riportato lesioni trasportando una bombola di gas nel laboratorio. La Corte ha altresì chiarito che la mancanza di autonomia di spesa in capo al Direttore - in ragione della quale egli non aveva potuto servirsi di una ditta specializzata - non esclude la colpa, atteso il dovere dell'imputato di impedire lo svolgimento dell'attività pericolosa).

Cass. Pen., sez. III, 01/04/2005, n. 12370

In tema di sicurezza e di igiene del lavoro, nelle società di capitale il datore di lavoro si identifica con i soggetti effettivamente titolari dei poteri decisionali e di spesa all'interno dell'azienda, e quindi con i vertici dell'azienda stessa, ovvero nel presidente del consiglio di amministrazione, o amministratore delegato o componente del consiglio di amministrazione cui siano state attribuite le relative funzioni. (Nell'occasione la Corte ha ulteriormente precisato che nell'eventualità di una ripartizione di funzioni nell'ambito del consiglio di amministrazione ex art. 2381 cod. civ. gli altri componenti rispondono anch'essi del fatto illecito allorché abbiano dolosamente omissso di vigilare o, una volta venuti a conoscenza di atti illeciti o dell'inidoneità del delegato, non siano intervenuti).

Cass. Pen., sez. IV, 21/10/2005, n. 38840

Nelle amministrazioni pubbliche, sono gli organi di direzione politica che, ai sensi dell'articolo 30 del D.Lgs. 19 marzo 1996 n. 242, devono procedere (e dovevano farlo, comunque, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore di detto decreto) alla individuazione dei soggetti cui attribuire la qualità di "datore di lavoro" ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2, comma primo, lettera b), del D.Lgs 19 settembre 1994 n. 626 (nelle persone del dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero del funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei solo casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale). La mancata indicazione non può che avere la conseguenza che è l'organo di direzione politica a conservare la qualità di datore di lavoro, e ciò anche ai fini dell'eventuale responsabilità per la violazione della normativa antinfortunistica (da queste premesse, è stata confermata la sentenza di condanna per un infortunio sul lavoro subito da un operaio del comune pronunciata a carico del sindaco, sul rilievo che questi doveva considerarsi "datore di lavoro", in difetto di un'esplicita designazione del dirigente o del funzionario cui tale qualità dovesse attribuirsi).

Cass. Pen., sez. III, 12/10/2005, n. 36981

In materia di responsabilità per l'igiene e la sicurezza dei luoghi di lavoro in relazione alle Case Circondariali, in base al decreto del Ministro della Giustizia 18 aprile 1996 il direttore è titolare della posizione di garanzia in riferimento al dovere di sicurezza degli istituti penitenziari, ed egli assume pertanto la qualifica di datore di lavoro, e tale garanzia comprende tutti i luoghi di lavoro, ivi compresa la caserma degli agenti penitenziari posta all'interno della struttura di reclusione.

Cass. Civ., Sezione Lavoro, 15/09/2006, n. 19965

...omissis...

La funzione di responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, designato dal datore di lavoro (art. 2, lett. e), e quella di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 2, lett. f) non sono cumulabili nella stessa persona. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione è un soggetto che rappresenta il datore di lavoro nell'espletamento di un'attività che questi, in determinati casi, potrebbe svolgere personalmente (art. 10 del d.leg.vo n. 626 ed all. I); esercita quindi prerogative proprie del datore di lavoro in tema di sicurezza del lavoro; contribuisce a determinare gli oneri economici che il datore di lavoro deve sopportare perché il lavoro in azienda sia e rimanga sicuro, atteso che le misure relative alla sicurezza non devono comportare oneri finanziari per i lavoratori (art. 3, comma 2). Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è chiamato, invece, a svolgere una funzione di consultazione e di controllo circa le iniziative assunte dall'azienda nel settore della sicurezza; deve essere consultato dal datore di lavoro sulla designazione delle persone addette all'espletamento dei compiti del servizio di prevenzione e protezione, fra cui il responsabile del servizio (art. 8, comma 2); deve essere consultato in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda (art. 19, comma 1, lett. b), nonché sulla designazione degli addetti all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori (art. 19, comma 1, lett. c), e

sulla organizzazione della formazione di tali addetti (art. 19, comma 1, lett. d); svolge tutta una serie di funzioni, elencate nell'art. 19, che possono, in sintesi, definirsi di costante controllo dell'attività svolta, in materia di sicurezza, dal datore di lavoro e dal servizio di prevenzione da questi istituito, compresa la facoltà di fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impieganti per attuarle non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro (lett. o); fruisce delle stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Art. 3 (Misure generali di tutela)

1. Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori sono:

- a) valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
- b) eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non è possibile, loro riduzione al minimo;
- c) riduzione dei rischi alla fonte;
- d) programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- e) sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- f) rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;
- g) priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- h) limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- i) utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
- l) controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- m) allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona;
- n) misure igieniche;
- o) misure di protezione collettiva ed individuale;
- p) misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- q) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- r) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
- s) informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
- t) istruzioni adeguate ai lavoratori.

2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.



Linee guida Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano: Il rispetto dei principi ergonomici. Ai fini di queste linee guida "ergonomia" viene intesa come "l'applicazione delle informazioni scientifiche che riguardano l'essere umano al disegno di oggetti, sistemi ed ambienti destinati all'uso da parte di persone" (PHEASANT, Ergonomics, Work and Health, Aspen Publishers, Gaithersburg, 1991

Art. 4 (Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto)

1. Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro.*

2. All'esito della valutazione di cui al comma 1, il datore di lavoro elabora un documento contenente:

- a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;

- b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.
3. Il documento è custodito presso l'azienda ovvero l'unità produttiva.
4. Il datore di lavoro:
- a) designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;
- b) designa gli addetti al servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;
- c) nomina, nei casi previsti dall'art. 16, il medico competente.
5. Il datore di lavoro adotta le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e in particolare:
- a) designa preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- b) aggiorna le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori tiene conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornisce ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- e) prende le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiede l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione;
- g) richiede l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi previsti dal presente decreto, informandolo sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva;
- h) adotta le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informa il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) si astiene, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- m) permette ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute e consente al rappresentante per la sicurezza di accedere alle informazioni ed alla documentazione aziendale di cui all'art. 19, comma 1, lettera e);
- n) prende appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno;
- o) tiene un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è redatto conformemente al modello approvato con decreto dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Commissione consultiva permanente, di cui all'art. 393 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, e successive modifiche, ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza. Fino all'emanazione di tale decreto il registro è redatto in conformità ai modelli già disciplinati dalle leggi vigenti;
- p) consulta il rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dall'art. 19, comma 1, lettere b), c) e d);
- q) adotta le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti.

6. Il datore di lavoro effettua la valutazione di cui al comma 1 ed elabora il documento di cui al comma 2 in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente, nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.

7. La valutazione di cui al comma 1 e il documento di cui al comma 2 sono rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.

8. Il datore di lavoro custodisce, presso l'azienda ovvero l'unità produttiva, la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, con salvaguardia del segreto professionale, e ne consegna copia al lavoratore stesso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta.

9. Per le piccole e medie aziende, con uno o più decreti da emanarsi entro il 31 marzo 1996 da parte dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, in relazione alla natura dei rischi e alle dimensioni dell'azienda, sono definite procedure standardizzate per gli adempimenti documentali di cui al presente articolo. Tali disposizioni non si applicano alle attività industriali di cui all'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 1988, n. 175, e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso, alle centrali termoelettriche, agli impianti e laboratori nucleari, alle aziende estrattive ed altre attività minerarie, alle aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, e alle strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.

10. Per le medesime aziende di cui al comma 9, primo periodo, con uno o più decreti dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, possono essere altresì definiti:

a) i casi relativi a ipotesi di scarsa pericolosità, nei quali è possibile lo svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione in aziende ovvero unità produttive che impiegano un numero di addetti superiore a quello indicato nell'allegato I;

b) i casi in cui è possibile la riduzione a una sola volta all'anno della visita di cui all'art. 17, lettera h), degli ambienti di lavoro da parte del medico competente, ferma restando l'obbligatorietà di visite ulteriori, allorché si modificano le situazioni di rischio.

11. Fatta eccezione per le aziende indicate nella nota (1) dell'allegato I, il datore di lavoro delle aziende familiari nonché delle aziende che occupano fino a dieci addetti non è soggetto agli obblighi di cui ai commi 2 e 3, ma è tenuto comunque ad autocertificare per iscritto l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati. L'autocertificazione deve essere inviata al rappresentante per la sicurezza. Sono in ogni caso soggette agli obblighi di cui ai commi 2 e 3 le aziende familiari nonché le aziende che occupano fino a dieci addetti, soggette a particolari fattori di rischio, individuate nell'ambito di specifici settori produttivi con uno o più decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, delle risorse agricole alimentari e forestali e dell'interno, per quanto di rispettiva competenza.

12. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tal caso gli obblighi previsti dal presente decreto, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.



Articolo così sostituito dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.

() modificato dall'art. 21 della Legge 39/2002*

Le sanzioni amministrative pecuniarie sono state quintuplicate in base dall'art. 1, comma 1177, della Legge 7 dicembre 2006, n. 29

6



Datore di lavoro

(commi 2, 4, lettera a), 6, 7 e 11, primo arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro periodo)

Datore di lavoro ed il dirigente

comma 5, lettere b), d), e), h), l), n) e q) arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

commi 4, lettere b) e c), 5, lettere c), f), g), i), m) e p) arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro

commi 5, lettera o), e 8 sanzione amministrativa pecuniaria da 2580 Euro a 15490 Euro

Preposti

comma 5, lettere b), d), e), h), l), n) e q) L'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

comma 5, lettere c), f), g), i) e m) l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 154 Euro a 516 Euro

**MINISTERO LAVORO circolare 7 agosto 1995, n. 102****Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. Prime direttive per l'applicazione.**

(G.U. n. 194 del 21 agosto 1995)

2. La valutazione del rischio

Presupposto della nuova disciplina è, come detto, l'individuazione di tutti i fattori di rischio esistenti in azienda e delle loro reciproche interazioni, nonché la valutazione della loro entità, effettuata, ove necessario, mediante metodi analitici o strumentali.

A tale riguardo appare opportuno riportare di seguito, ai fini di una uniforme comprensione dei termini usati, le definizioni dei termini "pericolo", "rischio" e "valutazione del rischio" così come accettati a livello comunitario:

pericolo: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore (per esempio materiali o attrezzature di lavoro, metodi e pratiche di lavoro, ecc.) avente il potenziale di causare danni;

rischio: probabilità che sia raggiunto il limite potenziale di danno nelle condizioni di impiego, ovvero di esposizione, di un determinato fattore;

valutazione del rischio: procedimento di valutazione della possibile entità del danno, quale conseguenza del rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori nell'espletamento delle loro mansioni, derivante dal verificarsi di un pericolo sul luogo di lavoro.

Si comprende così che la valutazione del rischio è lo strumento fondamentale che permette al datore di lavoro di individuare le misure di prevenzione e di pianificarne l'attuazione, il miglioramento ed il controllo al fine di verificarne l'efficacia e l'efficienza. In tale contesto, naturalmente, si potrà confermare le misure di prevenzione già in atto, o decidere di modificarle, per migliorarle in relazione alle innovazioni di carattere tecnico od organizzativo sopravvenute in materia di sicurezza.

L'atto finale di detta procedura è costituito dal documento ex art. 4, comma 2, documento che diviene punto di riferimento del datore di lavoro, e di tutti gli altri soggetti aziendali che intervengono nelle attività rivolte alla sicurezza.

Premesso che restano nella sfera delle autonome determinazioni del datore di lavoro l'individuazione e l'adozione dei criteri di impostazione ed attuazione della valutazione dei rischi - della quale è chiamato a rispondere in prima persona - si ritiene comunque utile illustrare con qualche maggior dettaglio quanto disposto dal citato art. 4, comma 2.

Si ricorda inoltre che, per le piccole e medie aziende, è in via di predisposizione il decreto interministeriale che recherà, come previsto dall'art. 4, comma 9, le procedure standardizzate per gli adempimenti documentali relativi alla valutazione del rischio.

Riguardo alla relazione sulla valutazione (art. 4, comma 2, lettera a), si dovranno fornire indicazioni almeno su: le realtà operative considerate, eventualmente articolate nei diversi ambienti fisici, illustrando gli elementi del ciclo produttivo rilevanti per l'individuazione e la valutazione dei rischi, lo schema del processo lavorativo, con riferimento sia ai posti di lavoro, sia alle mansioni ed ogni altro utile dato;

le varie fasi del procedimento seguito per la valutazione dei rischi;

il grado di coinvolgimento delle componenti aziendali, con particolare riferimento al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale proposito si rammenta che le modalità di elezione del rappresentante per la sicurezza dovranno essere stabilite dalla contrattazione collettiva, e solo in subordine dal Ministero del lavoro, se venisse comunicata l'impossibilità di raggiungere un accordo, circostanza per ora non verificatasi. A tale proposito si chiarisce che la valutazione del rischio deve comunque essere effettuata entro la scadenza stabilita, anche se la consultazione del rappresentante per la sicurezza non potesse essere effettuata che in epoca successiva;

le professionalità e risorse interne ed esterne cui si sia fatto eventualmente ricorso.

Per quel che concerne i criteri adottati (art. 4, comma 2, lettera a), si dovranno fornire indicazioni almeno su:

1. pericoli e rischi correlati;

2. le persone esposte al rischio prese in esame, nonché gli eventuali gruppi particolari (a tale riguardo si precisa che per gruppi particolari si devono intendere quelle categorie di lavoratori per i quali, rispetto alla media dei lavoratori, i rischi relativi ad un medesimo pericolo sono comparativamente maggiori per cause soggettive dipendenti dai lavoratori stessi, evidenziate, naturalmente, a seguito della valutazione dei rischi);

3. i riferimenti normativi adottati per la definizione del livello di riduzione di ciascuno dei rischi presenti;

4. gli elementi di valutazione usati in assenza di precisi riferimenti di legge (norme di buona tecnica, codici di buona pratica, ecc.), per giungere alle medesime conclusioni di cui ai punti 3 e 4.

Relativamente alle indicazioni sulle misure di protezione e prevenzione definite (art. 4, comma 2, lettera b), sarà opportuno illustrare:

gli interventi risultati necessari a seguito della valutazione, e quelli programmati per conseguire una ulteriore riduzione di rischi residui;

le conseguenti azioni di informazione e formazione dei lavoratori previste;

l'elenco dei mezzi di protezione personali e collettivi messi a disposizione dei lavoratori.

Relativamente al programma di attuazione delle misure di prevenzione (art. 4, comma 2, lettera c), sarà opportuno illustrare:

l'organizzazione del servizio di prevenzione e protezione;
il programma per l'attuazione ed il controllo dell'efficienza delle misure di sicurezza poste in atto;
il piano per il riesame periodico od occasionale della valutazione, anche in esito ai risultati dell'azione di controllo.

Il documento in questione dovrà poi essere accompagnato da ogni utile documentazione, in particolare da quella specificamente indicata nei singoli titoli e capi del decreto legislativo.

È appena il caso infatti di sottolineare che ogni qualvolta in una normativa particolare riguardante la sicurezza sul lavoro, quali il decreto legislativo n. 277/1991 o i titoli specifici contenuti nello stesso decreto legislativo n. 626/1994, si richieda una specifica valutazione di un rischio particolare, detta valutazione dovrà essere integrata come complemento essenziale nella più generale valutazione del rischio di cui si parla nell'art. 4, comma 2.

MINISTERO LAVORO circolare 5 marzo 1997, n. 28

Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche - Direttive applicative.

(G.U. n. 70 del 25 marzo 1997)

Trasferimento di sede

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro, successivamente all'assolvimento degli obblighi di valutazione dei rischi e di compilazione del documento di cui all'art. 4, comma 2, trasferisca la propria attività in altra sede, lo stesso è tenuto ad aggiornare la valutazione dei rischi ed il documento pertinente, in analogia a quanto previsto dal comma 7 del citato art. 4, al fine di tener conto dei cambiamenti avvenuti, in particolare per quanto riguarda l'ambiente di lavoro.

Tenuta del registro infortuni

L'art. 4 comma 5 lett. o) prevede per il datore di lavoro la tenuta di un registro infortuni "nel quale siano annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro". Il decreto del Ministro del lavoro del 5 dicembre 1996 ha modificato unicamente la nota esplicativa all'allegato B del decreto ministeriale 12 settembre 1958 relativo al modello di registro precisando che l'obbligo di registrazione sussiste quando l'infortunio comporta "l'assenza di almeno un giorno escluso quello dell'evento". L'ampliamento delle registrazioni (da 3 giorni a 1 giorno) è finalizzato unicamente alla raccolta di dati statistici utili a fini prevenzionistici.

La nuova disposizione ha mutato solo per tale aspetto i contenuti dell'art. 403 del D.P.R. n. 547/1955.

In relazione a quanto sopra conservano la loro validità le motivazioni della circolare n. 537 del 3 febbraio 1959 che, in riferimento all'obbligo di conservazione del registro sul luogo di lavoro, ha fornito indicazioni applicative in ordine ad alcune fattispecie.

In particolare la circolare ha chiarito che, nel caso di attività di breve durata, caratterizzata da mobilità o svolta in sedi con pochi lavoratori e priva di adeguata attrezzatura amministrativa, l'obbligo in questione si ritiene assolto anche nell'ipotesi in cui il registro in questione sia tenuto nella sede centrale dell'impresa, sempre che tali attività non siano dislocate oltre l'ambito provinciale.

La verifica concreta di tale situazione è ovviamente rimessa all'apprezzamento dell'organo di vigilanza.

DECRETO MINISTERIALE 5 dicembre 1996

Procedure standardizzate per gli adempimenti documentali ai sensi dell'art. 4, comma 9, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, modificato ed integrato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242 (G.U. 16 dicembre 1996, n. 294).

Art. 1

Le piccole e medie imprese di cui all'allegato 1 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato ed integrato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242, tenuto conto della natura del rischio, possono utilizzare il modello allegato al presente decreto, per la redazione del documento di cui all'art. 4, comma 2, del citato decreto legislativo.

Allegato

Premessa

Il modello che segue è stato messo a punto per agevolare i datori di lavoro esercenti piccole e medie imprese nella redazione del documento di cui all'art. 4, comma 2, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242.

Va chiarito, preliminarmente, che esso non sostituisce il processo di valutazione dei rischi dell'art. 4, comma 1 del suddetto decreto, nè costituisce una linea guida per effettuare tale valutazione, anche se fa propri, implicitamente, alcuni dei criteri che si ritengono essenziali per la buona riuscita di tale processo.

In particolare esso è indirizzato alle aziende di piccole e medie dimensioni caratterizzate da una bassa incidenza di rischio.

Questa traccia deve, in ogni caso, essere considerata un riferimento non obbligatorio, che il datore di lavoro, se vuole, può utilizzare come guida alla compilazione della già richiamata relazione.

L'imprenditore che intende servirsi di questo modello tenga presente che esso va compilato in tutte le sue parti e corredato dalla documentazione di volta in volta suggerita, semprechè tale modello sia idoneo ad illustrare la reale situazione aziendale.

Esso consente al datore di lavoro di documentare che in azienda è stato attuato (naturalmente nei modi congruenti con l'entità dell'azienda e dei corrispondenti fattori di rischio) un sistema per tenere sotto controllo i rischi (esso sarà utile in particolare a quei datori di lavoro che, in forza delle disposizioni dell'art. 10 del decreto in questione, intendono assumere personalmente il compito e le responsabilità del servizio di prevenzione e protezione).

Altro obiettivo conseguibile è quello di documentare che la valutazione dei rischi è stata fatta nel rispetto dei criteri formali (coinvolgimento delle persone incaricate o associate, tempi di attuazione, consultazione delle parti interessate) e sostanziali (concretezza, globalità, congruenza, programmazione delle misure, ecc.) che la legge prescrive al riguardo.

Suggerimenti per la compilazione

Il modello è redatto con differenti caratteri tipografici, ognuno dei quali ha un preciso significato funzionale:

- le parti composte con questo tipo di carattere (normale) costituiscono il testo base del documento e corrispondono a quella parte di esso che deve essere necessariamente ripresa dal compilatore per dare (fornendo dati, informazioni, o notizie) completezza all'intero documento;
- le parti composte con questo tipo di carattere (corsivo di corpo normale) corrispondono a parti di testo opzionali e già predisposte, e che il compilatore può utilizzare per fornire indicazioni accessorie avvero per scegliere tra le possibili frasi o situazioni quelle che si riferiscono alla particolare situazione che lo riguarda;
- le parti composte con questo tipo di carattere (corsivo di altezza ridotta) forniscono indicazioni per integrare punti particolari ovvero suggeriscono quali dati o riferimenti possono essere usati per dare ulteriore evidenza a quanto già dichiarato.

Delle caselle vanno barrate solo quelle in corrispondenza dei dati o delle indicazioni pertinenti alla situazione descritta.

Modello

Il presente documento è redatto ai sensi dell'art. 4, comma 2, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 come modificato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242.

Esso sintetizza il complesso delle operazioni svolte ai fini della valutazione di cui all'art. 4 comma 1 del predetto decreto.

Il presente documento si articola nelle seguenti sezioni:

- a) relazione
- b) indicazione dei criteri seguiti
- c) individuazione delle misure
- d) programma per il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza
- e) documentazione di supporto.

Relazione

Azienda (ragione sociale)

Sede sociale

Rappresentante legale

Sede dell'azienda o dell'unità produttiva (cui è riferito il documento)

Attività svolta o esercitata (oggetto d'impresa)

Nome del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (se diverso dal datore di lavoro)

Numero delle persone dipendenti dall'azienda

Numero delle persone addette all'unità produttiva

Breve descrizione dell'attività lavorativa (con particolare riferimento agli elementi di rilevanza ai fini della sicurezza: rischi, modelli organizzativi, lavoro articolato su turni, notturno, in cantieri fissi/mobili, ecc.)

Indicazione delle caratteristiche tecniche significative per la sicurezza (attrezzature ed impianti, cicli di lavorazione, mansioni o operazioni particolarmente pericolose, ecc.)

Data, o periodo di effettuazione (della valutazione cui si riferisce il documento)

La valutazione è stata effettuata dal datore di lavoro:

in collaborazione con: servizio di prevenzione e protezione interno

servizio di prevenzione e protezione esterno (indicare quale)

medico competente (indicare il nome)

altra consulenza tecnica (specificare quale)

altra consulenza sanitaria (specificare quale)

Il rappresentante dei lavoratori (dipendente/territoriale/ di comparto) (indicare il nome, la data di designazione da parte dei lavoratori, se conosciuta, e quella in cui è pervenuta all'azienda la relativa comunicazione) è stato consultato:

preventivamente (indicare la/le data/e significativa/e)

durante lo svolgimento della valutazione (indicare la/le data/e significativa/e)

non è stato nominato

Coinvolgimento dei lavoratori dipendenti:

sì mediante:

intervista

questionario a schede

colloquio

altro (specificare)

no

Altre indicazioni o osservazioni _____

Criteri seguiti

Si dà di seguito l'elenco dei fattori di pericolo presi in considerazione (segue elenco)

Nella valutazione si è tenuto conto dei lavoratori dipendenti dell'azienda ed anche delle persone non dipendenti, ma presenti occasionalmente in azienda.

I rischi rilevati sono i seguenti (segue indicazione o descrizione)

Per la stima dei rischi rilevati sono stati presi a riferimento gli elementi seguenti: (segue indicazione)

- regolamentazione di legge (specificare quale);

- norme di buona tecnica (specificare quali);

- principi generali di cui all'art. 3 D.Lgs. n. 626/1994;

- altri (indicare quali)

Indicazione delle misure

Le misure di sicurezza conseguenti alla valutazione dei rischi sono quelle sottoindicate e suddivisi in:

a) misure per migliorare ulteriormente (in rapporto alla sviluppo del progresso della tecnica prevenzionistica) situazioni già conformi;

b) misure per dare attuazione alle nuove disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 626/1994 nel testo modificato del

D.Lgs. n. 242/1996.

Per i lavoratori che necessitano della sorveglianza sanitaria ai sensi della legislazione vigente sono stati definiti i relativi contenuti della sorveglianza stessa.

Si dà di seguito l'elenco dei dispositivi di protezione individuale messi a disposizione dei lavoratori (segue elenco).

Programma di miglioramento

Il programma per il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza è stato fatto come indicato di seguito:

a) è stato definito un programma di controllo delle misure di sicurezza attuate per verificarne lo stato di efficienza e di funzionalità;

b) è stato stabilito un programma di revisione periodica della valutazione dei rischi (solo per gli artt. 63 comma 5, e 78 comma 3) con le seguenti modalità (indicare le modalità);

c) è in atto/definito/ (altro) un piano di informazione e formazione per i lavoratori dipendenti che viene/sarà/ è stato svolto:

- in collaborazione con le organizzazioni sindacali
- in proprio
- con la collaborazione di organismi paritetici
- altro (specificare)

d) eventuali altre azioni (in relazione ai risultati della revisione periodica di cui alla lettera b).

Riferimenti

Ove presenti, si suggerisce di indicare i riferimenti seguenti:

- alle istruzioni e procedure di sicurezza;
- alle procedure di emergenza e di pronto soccorso;
- al contenuto della sorveglianza sanitaria;
- alla programmazione delle azioni di informazione e formazione.

Allegati

a) Schede specifiche di individuazione dei pericoli e di valutazione dei rischi;

b) indicazione delle metodiche seguite per la valutazione delle esposizioni (rumore, sostanze pericolose, altri agenti fisici, chimici, ecc.);

c) documentazione particolare da allegare al presente documento in applicazione di specifiche disposizioni del D.Lgs. n. 626/1994;

d) altra documentazione utile ad attestare la concreta effettuazione della valutazione come già descritta.

Nota finale

Il presente documento è stato:

- posto all'ordine del giorno degli argomenti della riunione periodica di sicurezza prevista per il (indicare la data)
- sottoposto all'attenzione del rappresentante dei lavoratori in data (indicare la data)
- portato a conoscenza di (indicare i destinatari), mediante (indicare le modalità)

Il presente documento è la revisione n. del (data di revisione).



Linee guida Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano: La valutazione dei rischi rappresenta l'asse portante della nuova filosofia in materia di tutela della salute dei lavoratori che vede nel datore di lavoro il protagonista attivo della funzione prevenzionale

Linee Guida ISPESL

Valutazione dei rischi negli uffici e laboratori scientifici

In questa linea guida viene riportata una ricognizione dei Rischi nelle strutture pubbliche e private relative agli Istituti di Ricerca, agli Istituti di Ricerca e Didattica, agli Istituti di Istruzione Tecnica e Professionale, nonché ai Laboratori di Controllo e Sperimentazione di qualsiasi tipologia

Linee Guida ISPESL

La valutazione dei rischi negli uffici amministrativi

La presente Linea Guida è stata elaborata, sulla base del Documento prodotto dall'Osservatorio dell'ISPESL per la tutela della sicurezza e la salute nelle Piccole e Medie Imprese

Linee Guida ISPESL

La valutazione dei rischi nelle strutture del S.S.N.

In questa linea guida vengono riportate, nel quadro del 'significato' e dei 'criteri operativi per la Valutazione del Rischio già previsti dal documento prodotto dall'Osservatorio dell'ISPESL per la tutela della Sicurezza e della Salute nelle PMI, uno schema di ricognizione dei Rischi nelle strutture pubbliche e private del S.S.N. di qualsiasi tipologia



Cass. Pen., sez. III, 2/06/2000, n. 8585

In tema di prevenzione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, atteso il disposto di cui all'art. 4 comma 12 d.lg. 19 settembre 1994 n. 626 (in base al quale "gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione", aggiungendosi che "in tal caso gli obblighi previsti dal presente decreto, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico"), deve ritenersi che la delega di funzioni, nella materia in questione, da parte del sindaco o degli assessori di un comune, a dirigenti o funzionari, assuma valore solo in quanto i deleganti siano incolpevolmente estranei alle inadempienze dei delegati, non essendo stati da questi informati e non avendo mantenuto, a seguito di tale informativa, un atteggiamento di inerzia e di colpevole tolleranza; e ciò tenendo presente che la

sussistenza o meno dell'obbligo di informazione va valutata sulla base della ripartizione interna ed istituzionale delle specifiche competenze, il cui accertamento e' tanto più necessario in quanto si tratti (come nella specie) di un comune metropolitano.

Cass. Civ., Sez. Lav., 2/08/2001, n. 10574

Nel caso di sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni lavorative assegnate, derivante da una patologia da esse dipendente, va riconosciuto al lavoratore il diritto di pretendere - e, correlativamente, affermato l'obbligo, ex art. 2087 cod. civ., del datore di lavoro di ricercare - una collocazione lavorativa non pretestuosa ma idonea a salvaguardare la salute del dipendente nel rispetto dell'organizzazione aziendale. Ciò comporta che il datore di lavoro, esercitando lo "ius variandi" nel rispetto sia dei canoni della correttezza e della buona fede sia delle regole poste a salvaguardia della salute dei dipendenti, dovrà cercare di adibire il lavoratore alle stesse mansioni o ad altre equivalenti e, solo se ciò è impossibile, a mansioni inferiori (che il lavoratore si sia dichiarato disponibile ad accettare), salvo restando però che la diversa attività deve essere utilizzabile nell'impresa secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore, purché nel rispetto della citata normativa posta a salvaguardia della salute dei lavoratori. (Fattispecie relativa ad un dipendente della Telecom Italia S.p.A. che aveva contratto nello svolgimento dell'attività lavorativa una lombosciatalgia cronica dx e un'ernia discale, in quanto per circa venti anni si era arrampicato, per diverse volte al giorno, su pali telefonici avvalendosi di ramponi anziché di cestelli semoventi, costituenti un meccanismo non soltanto meno usurante, ma anche più moderno dal punto di vista dell'evoluzione tecnologica e di maggiore affidabilità antinfortunistica, e quindi maggiormente conforme alla normativa sulla tutela della salute dei lavoratori e, in particolare, al D.Lgs. n. 626 del 1994).

Cass. Pen., Sez. , 28/03/2003, n. 14470

Riferimento normativo: art. 4, comma 2, D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626

- Omessa redazione del documento di valutazione dei rischi - Natura permanente del reato - Cessazione della permanenza dalla data di predisposizione del documento

.... Rileva preliminarmente il Collegio che, non risultando evidente dagli atti la sussistenza delle condizioni per procedersi ad una assoluzione del prevenuto nel merito, ai sensi del comma 2, dell'art. 129, cod. proc. pen., e non essendo manifestamente infondato, e dunque palesemente inammissibile, il ricorso dallo stesso proposto, deve dichiararsi l'estinzione dei reati rubricati per prescrizione.

Invero, considerato che, come risulta in atti (teste P.e), il documento per la valutazione dei rischi, successivamente all'accertamento delle contravvenzioni "de quibus", è stato comunque predisposto dall'azienda; che ciò sarebbe avvenuto, come affermato dalla difesa e non contraddetto da altre emergenze processuali, il 10 ottobre 1997, per cui la permanenza della detta contravvenzione non è andata oltre tale data; che le altre violazioni hanno natura istantanea, e risultano commesse il 14 maggio 1997, il 10 aprile 2002 è spirato l'ultimo termine prescrizione relativo alla menzionata contravvenzione prevista dall'art. 4, D.Lgs. n. 626/1994, per cui tutti i reati in questione sono estinti ex art. 157, cod. pen.

Omissis

Cass. Pen., Sez. , 17/04/2003, n. 18313

... Ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 11, del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, l'obbligo di elaborare il c.d. piano per la sicurezza o, nelle piccole e medie aziende, l'obbligo sostitutivo di autocertificare per iscritto l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi, spetta solo al datore di lavoro e non ai dirigenti.

Ai sensi dello stesso art. 4, comma 4, lett. a) e dell'art. 8 del suddetto decreto, l'obbligo di designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione compete solo al datore di lavoro.

Ai sensi del citato art. 4, comma 4, lett. c), spetta sempre al datore di lavoro l'obbligo di nominare il medico competente per l'azienda.

È quindi illegittima la motivazione con cui il giudice di merito ha ritenuto responsabile il Simonelli delle contravvenzioni ascrittegli nella soggetta materia in base alla prova, non della sua qualità di datore di lavoro, bensì del suo mero ruolo di preminenza nel cantiere.

Questa preminenza fattuale, inoltre, non appare prova sufficiente della sua qualità di dirigente, e quindi della sua responsabilità per l'omessa predisposizione dei parapetti e per l'utilizzazione di una molazza priva del prescritto dispositivo di sicurezza.

Omissis...

Cass. Pen., Sez., 1/12/2004, n. 46675

Riferimento normativo: art. 4, comma 5, lett. n) e art. 90, lett. a), D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626; art. 28, D.Lgs. 19 dicembre 1994, n. 758; art. 674, cod. pen.

- Prevenzione infortuni sul lavoro - Prescrizioni tecniche per impedire la diffusione delle polveri di legno nell'ambiente esterno - Finalità - Tutela della salute dei lavoratori e della popolazione

Fattispecie: condanna dell'esercente di attività di trasformazione di scarti di legno per non aver adempiuto alla prescrizione impartita dalla AUSL di adottare sistemi tecnici di contenimento per impedire la diffusione delle polveri di legno nell'ambiente esterno

Cass. Pen., sez. IV, 01/06/2005, n. 20595

In materia di prevenzione, il datore di lavoro, quale responsabile della sicurezza, ha l'obbligo non solo di predisporre le misure antinfortunistiche, ma anche di sorvegliare continuamente sulla loro adozione da parte degli eventuali preposti e dei lavoratori, in quanto, in virtù della generale disposizione di cui all'art. 2087 cod. civ., egli e' costituito garante dell'incolunità fisica dei prestatori di lavoro.

Cass. Pen., Sez. IV, 6/10/2005, n. 36333

Il Tribunale di Rovereto con sentenza del 6 novembre 2001 condannava comunque l'imputato affermando che "L'incarico ad un'impresa esterna per la valutazione dei rischi non esonera in alcun modo il datore di lavoro e,

per esso, i suoi preposti ed addetti alla sicurezza in virtù di regolari deleghe a compiere autonome valutazioni con le connesse responsabilità. Non solo, ma nel caso di specie, si è raggiunta la prova che l'omessa valutazione dei rischi inerenti alla macchina che ha causato l'infortunio, è ascrivibile al fatto che, al momento della valutazione, la macchina era inutilizzata e giacente in un magazzino in altra città, mentre la concreta utilizzazione della macchina si è avuta solo grazie ad una richiesta dell'imputato che, prima di adibirla presso l'istituto, non si è minimamente preoccupato di verificare che fosse a norma e comunque non pericolosa per gli allievi. Prosegue la Sezione IV "Poiché l'infortunato è un mero allievo della scuola, ossia un soggetto non particolarmente esperto e che, per ingenuità e giovane età, è naturale che sia maldestro, il preposto alla sicurezza ha l'obbligo di prevedere ed evitare anche le sue imprudenze".

La Corte di Appello di Trento con sentenza del 19 marzo 2003 ha confermato la condanna del direttore del centro e, nel ritenere estraneo il tecnico ingegnere nominato RSPP per quanto accaduto non essendo stata sottoposta alla sua valutazione la macchina oggetto dell'infortunio, ha ribadito ancora che "la nomina del responsabile del servizio di sicurezza e protezione non esclude, né riduce né trasferisce su altri le responsabilità inerenti al dovere di sicurezza che la legge impone al datore di lavoro, ai dirigenti e preposti, dato che questa nuova figura, introdotta dall'art. 8, D. Lgs. n. 626/1994, ha soltanto il compito di studiare l'ambiente di lavoro al fine di valutare i fattori di rischio, di individuare le misure idonee a salvaguardare la salute e sicurezza dei lavoratori, di elaborare misure di prevenzione e protezione, di proporre programmi di informazione per i lavoratori e, in definitiva, di collaborare e pungolare il datore di lavoro verso il conseguimento di più elevati livelli di sicurezza".

A seguito del ricorso in Cassazione la Sezione IV ha confermata la condanna ed ha condiviso quanto già sostenuto dal Tribunale e dalla Corte di Appello. La stessa ha infatti sottolineato "il carattere non esclusivo del trasferimento di responsabilità in capo al nominato responsabile del servizio di sicurezza e protezione, continuando a gravare sul soggetto già delegato dal datore di lavoro la responsabilità per eventuali inosservanze della normativa antinfortunistica, e, peraltro, in ordine alla irrilevanza dell'avvenuto collaudo della macchina, da parte di un tecnico, stante la definitiva messa a disposizione della stessa, in condizioni non perfettamente aderenti alle esigenze di tutela del lavoratore".

Cass. Pen., Sez. III, 28/12/2005, n. 47234

L'obbligo di aggiornamento previsto dall'art. 4, comma 5, lettera b), D.Lgs. n. 626/1994 non può ritenersi limitato solo a "mutamenti organizzativi e produttivi riguardanti la struttura dell'impresa, ma va valutato sempre in relazione al fondamentale disposto dell'incipit del citato art. 4, comma 5 ("il datore di lavoro adotta le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori")... In tale prospettiva, si tratta di un obbligo assoluto, non essendo neppure ipotizzabile che il legislatore del 1994, nel rendere più rigoroso tutto il sistema normativo concernente la prevenzione infortuni, abbia consentito la permanenza di macchinari pericolosi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Tribunale Mondovì, 24-04-2001

L'imprenditore e gli altri responsabili a vario titolo della sicurezza dell'impresa devono applicare tutte le norme prescritte a tutela della sicurezza dei lavoratori ed adottare concretamente tutte le misure e le iniziative necessarie per prevenire i danni prevedibili o comunque ipotizzabili; l'adozione della norma tecnica che garantisce la correttezza delle procedure produttive e l'alto livello di sicurezza raggiunto nei processi lavorativi dimostra l'adempimento di tutti gli obblighi imposti, oltre che dalla legislazione antinfortunistica, dal più generale disposto dell'art. 2087 c.c. relativamente alle misure necessarie a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori.

Tribunale di Milano, 27/09/2002

L'architettura normativa del d.leg. 19 settembre 1994 n. 626 attribuisce un ruolo centrale agli obblighi non delegabili del datore di lavoro tra i quali primeggiano la valutazione dei rischi per la sicurezza e per la salute e la redazione del documento di sicurezza, che devono essere completi e non solo formali e astratti, per cui è ravvisabile la specifica inosservanza delle norme prevenzionali nel comportamento del datore di lavoro che volesse adempierli in tal modo.

Corte giustizia Comunità europee, 15-11-2001, n. 49/00

La disposizione di cui all'art. 4, 1° comma, d.leg. n. 626 del 1994, la quale pone l'obbligo del datore di lavoro di valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro con espresso e limitato riferimento alle ipotesi ivi previste, costituisce non corretta trasposizione nell'ordinamento nazionale del disposto dell'art. 6, n. 3, lett. a), della direttiva n. 391/89/Cee, che pone un obbligo generale per il datore di lavoro di valutare l'insieme dei rischi sopra indicati, senza limitazione ad alcune specifiche fattispecie.

Art. 5 (Obblighi dei lavoratori)

1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. In particolare i lavoratori:

a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.



Lavoratori

comma 2

l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 206 Euro a 619 Euro



Cass. pen., Sez. IV, 11/03/1999, n.792

Pur non configurando la violazione dell'obbligo della tutela delle condizioni di lavoro di cui all'art. 2087 c.c. un'ipotesi di responsabilità oggettiva del datore di lavoro, questi è responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore non solo quando omette di adottare le idonee misure protettive imposte dalla legge o suggerite dall'esperienza o dalle conoscenze tecniche ma anche quando omette di controllare o vigilare che di tali misure sia fatto effettivamente uso da parte del dipendente, non assumendo, al riguardo, alcun valore esimente il concorso di colpa del lavoratore. In particolare la condotta imprudente e negligente, posta in essere dal dipendente, assume soltanto l'efficacia di mera occasione o modalità della produzione dell'evento, pur se sanzionato penalmente dall'art. 93 d.lg. 19 marzo 1996 n. 242 modificativo del d.lg. 19 settembre 1994 n. 626, al fine di rendere maggiormente partecipe il lavoratore in ordine all'apprestamento ed all'uso delle misure di sicurezza nell'ambiente di lavoro. Pertanto, l'esonero della responsabilità del datore di lavoro, quale debitore di sicurezza, si può configurare soltanto ove il comportamento del dipendente assuma i caratteri dell'abnormità e della assoluta inopinabilità.

Tribunale Milano, 13 ottobre 1999

Il d.lg. 19 settembre 1994 n. 626 ha inteso la sicurezza sul luogo di lavoro come obiettivo comune, perseguito da tutti i soggetti che svolgono attività lavorativa. Quindi il buon esito dell'impresa comune dipende dal rispetto, da parte dei singoli, delle regole di diligenza che presiedono all'attività alla quale ciascuno è preposto (concetto di cooperazione colposa). Conseguentemente, nel momento in cui l'agente, cosciente di svolgere un'attività con altri, viola una regola di diligenza, l'evento che si verifica è il prodotto dell'aggregazione di consapevoli condotte colpose. Tuttavia, il datore di lavoro rimane centro di imputazione dei doveri di sinallagmaticità, con attribuzione dei poteri decisionali "lato sensu" e di spesa in particolare, funzionali alla gestione d'impresa ed in quanto tali indelegabili, come sancito dall'art. 1 comma 2 n. 4 ter della citata legge. Il momento di maggiore significatività della centralità del ruolo del datore di lavoro è in materia di sicurezza ed inerisce la valutazione del rischio in vista dell'obiettivo di pervenire non all'eliminazione totale, bensì al contenimento del medesimo entro i limiti consentiti dalle conoscenze tecniche del momento (c.d. prevedibilità del rischio con la diligenza del buon datore di lavoro che bada alla sicurezza). Analogo dovere di prevenzione è connotato allo "status" di dirigente, incaricato "ex lege" di vigilare sull'attività delle persone delle quali cura la formazione professionale e organizza il lavoro, a nulla rilevando, per l'attribuzione di responsabilità, in caso di incidente, un'eventuale delega volta a trasferire ad altri l'esercizio dei doveri che promanano dalla natura dell'attività esercitata. Parallelamente l'art. 5 d.lg. n. 626 del 1994, imponendo al lavoratore di prendersi cura della sicurezza "delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni" e di segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di sicurezza, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo, attribuisce in capo allo stesso lavoratore un ruolo di imputazione di responsabilità degli eventi dannosi che si verificano.

Cass. Pen., Sez. IV, 18/05/2001, n. 20145

...Omissis...È, poi, da porre in evidenza che la norma dell'art. 5 del D.Lgs. n. 626/1994, che ha abrogato tacitamente per incompatibilità i corrispondenti artt. 5 del D.P.R. n. 303/1956 e 6 del D.P.R. n. 547/1955, ha un contenuto precettivo analogo a quello di queste due ultime norme, le quali, se prevedevano, come lo prevede l'art. 5 del D.Lgs. n. 626/1994, l'obbligo del lavoratore di segnalare tempestivamente le deficienze dei dispositivi e dei mezzi di sicurezza e di protezione, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui fosse venuto a conoscenza durante l'espletamento della propria attività lavorativa, lo prevedevano, però, secondo la costante giurisprudenza, unicamente riguardo alle carenze che si manifestassero improvvisamente durante il lavoro e non riguardo alle carenze preesistenti che il datore di lavoro avrebbe dovuto conoscere ed eliminare di propria iniziativa, indipendentemente dalla noncuranza o dalla relativa inerzia dei dipendenti.

Non è vero, dunque, che il lavoratore aveva - o che abbia, grazie al D.Lgs. n. 626/1994 - l'obbligo di informare il datore di lavoro sull'andamento e sui problemi del cantiere, come si scrive nel ricorso, che ogni lavoratore

aveva, ed ha l'obbligo - il cui mancato adempimento non esonera, comunque, da eventuale responsabilità il datore di lavoro - di intervenire sulle carenze, in tema di sicurezza, che, come si diceva, si manifestino improvvisamente durante il lavoro....Omissis...

Cass. Pen., Sez. IV, 7/11/2002, n. 37248

...Omissis..."Va affermato in premessa che, a seguito della mutata concezione legislativa in tema di "debito di sicurezza" sui luoghi di lavoro, ed alla conseguente "nuova filosofia" in materia d'igiene e sicurezza dell'"ambiente di lavoro" discendente dal recepimento, nell'ordinamento giuridico italiano, di principi sanciti da tutta una serie di direttive comunitarie risalenti ai primi anni novanta, il lavoratore deve considerarsi a sua volta responsabile della sicurezza propria e dei propri compagni di lavoro non diversamente che il datore di lavoro, o chi altri individuato dalla legge come responsabile per conto ed in luogo di costui.

Sicché, a differenza che per la passata disciplina data essenzialmente dagli artt. 437, 451 cod. pen. e 2087 cod. civ., come previsioni generali in materia d'igiene e sicurezza del lavoro, nonché da norme specifiche di volta in volta dettate dal legislatore del settore, a partire dal "nuovo ordine" di disposizioni interne, discendenti dalla menzionata disciplina comunitaria, il generico credito di sicurezza vantato dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro, o preposto o delegato, è stato concretato - come è noto - in credito d'informazione, di formazione e di una serie di misure dettagliatamente fissate, e consistenti in specifiche previsioni di disposizioni, di controlli e d'erogazione di mezzi, anche questi espressamente e minuziosamente indicati. Sicché, alla precedente indeterminazione della fattispecie della "sicurezza" dovuta dal datore di lavoro al dipendente, è stato dato un contenuto opportunamente determinato, con responsabilità bene individuate e distribuite ad una serie di soggetti determinati dalla legge, il maggior numero dei quali destinatari, in caso di violazione di tali doveri, di responsabilità penale.

Quanto innanzi è essenzialmente oggetto del D.Lgs. "quadro" n. 626/1994.

Tale decreto, all'art. 5, riserva previsioni, e conseguentemente regime sanzionatorio - dettato, per l'aspetto penale, particolarmente dal successivo art. 93 - in relazione agli obblighi di sicurezza costituiti in capo al lavoratore il quale così diventa a sua volta "uno dei soggetti della sicurezza" sul luogo di lavoro.

Esso in particolare dispone: "Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro ... in particolare i lavoratori: osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale ... utilizzano correttamente i macchinari ... utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione ...".

Dette disposizioni sono assistite dalla sanzione dell'arresto fino ad un mese in base, come detto, alla previsione di cui all'art. 93, stesso D.Lgs. n. 626/1994, integrato e modificato dal successivo D.Lgs. n. 242/1996 in numerosi aspetti della sua disciplina.

Quanto sopra premesso in ordine al quadro normativo di riferimento sul punto del bilanciamento della responsabilità datore di lavoro-lavoratore nell'ordinamento oggi vigente, va detto che, secondo giurisprudenza consolidata di questa stessa Suprema corte e sezione, vige la regola secondo cui "In materia di normativa antinfortunistica e, in particolare, ai fini della responsabilità del datore di lavoro, deve ritenersi che la condotta del lavoratore volontariamente violatrice delle disposizioni impartite dal datore di lavoro ai fini della sicurezza, eziologicamente collegata all'evento, elide il collegamento causale tra l'eventuale inosservanza di disposizioni da parte del datore di lavoro e l'evento stesso, proprio perchè questo è da riferirsi alla prima e immediata condotta" (Cass. pen. Sez. IV, 25 settembre-10 dicembre 2001, n. 44206, Pres. Lisciotto, PG conforme, Intrevado ed altri).

In applicazione della suddetta massima, qui del tutto condivisa, se rimane ininfluente il contenuto delle disposizioni (e l'esistenza stessa di tali disposizioni) impartite dal datore di lavoro, e soggetti suoi sostituti, in relazione causale con l'evento, quando la condotta antiggiuridica e colpevole del lavoratore si sia inserita nella sequenza causale fino ad essere da sola idonea a determinare l'evento stesso, a maggior ragione la responsabilità datoriale (o del Direttore di cantiere, come nel caso di specie) rimane esclusa quando il lavoratore tali disposizioni abbia violato, per dolo od anche per colpa, determinando così da sè solo la causazione dell'evento.

Ma non v'è dubbio che, ancor prima, obbligo del datore di lavoro o suo sostituto-rappresentante è anche e contemporaneamente quello di assicurare una costante vigilanza sull'esecuzione dei lavori, nel rispetto delle norme di sicurezza e delle disposizioni preventivamente, o eventualmente anche immediatamente impartite; obbligo stabilito dal legislatore anche al fine di rafforzare, in regime sinergico, e con pari pregnanza, l'obbligo di sicurezza configurato in capo al lavoratore, sì da sopperire alla sua minore esperienza e/o conoscenza in materia tecnica o anche solo al fine di evitare conseguenze pericolose di manovre disattente o imprudenti.

Quanto innanzi, ovviamente, tenuto conto del generale criterio di "ragionevolezza" della "esigibilità" dei comportamenti che si traduce nella regola secondo la quale "ad impossibilia nemo tenetur", applicabile in materia di responsabilità penale non meno che in ogni altro ambito delle umane relazioni.

Venendo ora ai motivi di ricorso, le censure di cui al punto A) "Sulla presenza di un preposto nel reparto", non sono tali da superare le valutazioni svolte dal giudice di secondo grado il quale ha a sua volta ritenuto congrue e convincenti le argomentazioni del giudice di primo grado che aveva ritenuto omissiva la condotta dell'imputato con espresso riferimento alla "mancata individuazione di un responsabile" dello specifico settore che esercitasse la necessaria vigilanza sull'attività degli operai "in occasione dei suoi periodici ed a volte anche prolungati periodi di assenza dallo stabilimento".

Che, infatti, ci fossero in loco - come si afferma in ricorso - operai "che avevano la possibilità di comandare ...", ovvero che esistessero "persone anziane che facevano da tutori" in maniera però indeterminata nel tempo, nei soggetti, e nel contenuto della tutela, non costituiscono circostanze tali da integrare il principio richiamato dallo stesso ricorrente, in conformità a giurisprudenza di questa stessa Sezione IV (28 settembre 1993) che si ritiene comunque suscettibile di essere condivisa, secondo cui la responsabilità datoriale è esclusa "a seguito di attribuzioni effettivamente delegate, ovvero volontariamente assunte e risultanti da atti inequivoci".

Non si evince, infatti, in alcun modo, ed innanzi tutto dalle stesse argomentazioni critiche svolte in ricorso, il necessario dato dell'effettività della delega di mansioni, nè del pari sono rinvenibili atti inequivoci di trasferimento

dell'obbligo di controllo a soggetti nominati in sostituzione, o anche solo che tale obbligo abbiano volontariamente assunto, esistendo però in tal caso tutte le condizioni soggettive ed oggettive richieste dall'ordinamento. ".....Omissis...

Cass. Pen., sez. IV, 31/12/2003, n. 49492

In materia di infortuni sul lavoro, il D.Lgs. n. 626/1994, se da un lato prevede anche un obbligo di diligenza del lavoratore, configurando addirittura una previsione sanzionatoria a suo carico, non esime il datore di lavoro, e le altre figure ivi istituzionalizzate, ed, in mancanza, il soggetto preposto alla responsabilità ed al controllo della fase lavorativa specifica, dal debito di sicurezza nei confronti dei subordinati. Questo consiste, oltre che in un dovere generico di formazione e di informazione, anche in forme di controllo idonee a prevenire i rischi della lavorazione che tali soggetti, in quanto più esperti e tecnicamente competenti e capaci, debbono adoperare al fine di prevenire i rischi, ponendo in essere la necessaria diligenza, perizia e prudenza, anche in considerazione della disposizione generale di cui all'art. 2087 cod. civ., norma "di chiusura" del sistema, da ritenersi operante nella parte in cui non è espressamente derogata da specifiche norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro. (Nella fattispecie, relativa alla responsabilità del preposto che non aveva impedito un'operazione pericolosa, la Corte ha sottolineato come la condotta si appalesa colpevole proprio in considerazione del fatto che il soggetto si era allontanato dal luogo dell'incidente pur sapendo che gli operai sarebbero ricorsi a mezzi di azione pericolosi per affrettare i lavori).

Art. 6 (Obblighi dei progettisti, dei fabbricanti, dei fornitori e degli installatori)

1. I progettisti dei luoghi o posti di lavoro e degli impianti rispettano i principi generali di prevenzione in materia di sicurezza e di salute al momento delle scelte progettuali e tecniche e scelgono macchine nonché dispositivi di protezione rispondenti ai requisiti essenziali di sicurezza previsti nelle disposizioni legislative e regolamentari vigenti.
2. Sono vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di macchine, di attrezzature di lavoro e di impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di sicurezza. Chiunque concede in locazione finanziaria beni assoggettati a forme di certificazione o di omologazione obbligatoria è tenuto a che gli stessi siano accompagnati dalle previste certificazioni o dagli altri documenti previsti dalla legge.
3. Gli installatori e montatori di impianti, macchine o altri mezzi tecnici devono attenersi alle norme di sicurezza e di igiene del lavoro, nonché alle istruzioni fornite dai rispettivi fabbricanti dei macchinari e degli altri mezzi tecnici per la parte di loro competenza.



Articolo parzialmente modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.



progettisti, fabbricanti e installatori

comma 2

commi 1 e 3

l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda da 7.746 Euro a 30.987 Euro
l'arresto fino ad un mese o con l'ammenda da 309 Euro a 1.032 Euro



MINISTERO LAVORO circolare 7 agosto 1995, n. 102

Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. Prime direttive per l'applicazione.

(G.U. n. 194 del 21 agosto 1995)

6. Art. 6 - Obblighi dei progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori

In relazione all'art. 6 si precisa che, nel caso della locazione finanziaria - considerato che oggetto del contratto è una prestazione di natura esclusivamente finanziaria come già desumibile dalla legge 2 maggio 1983, n. 178, di interpretazione autentica dell'art. 7 del D.P.R. n. 547/1955 - il locatore finanziario è tenuto ad accertarsi unicamente che il bene locato sia accompagnato dalla relativa certificazione o documentazione prevista dalla legge. Peraltro tale interpretazione esclude che possano essere considerati alla medesima stregua degli operatori finanziari di cui alla citata legge n. 178/1983, anche i soggetti che esercitano il cosiddetto "leasing operativo", cioè i fabbricanti che cedono in locazione finanziaria il bene da loro stessi prodotto.

Resta comunque fermo l'obbligo dei locatari, quando siano datori di lavoro, di ottemperanza alle disposizioni del decreto legislativo in esame. In linea generale poi, si precisa che l'art. 6 è già entrato in vigore.



Cass. Pen., Sez. III, 8/9/1999, n. 10551

La contravvenzione di cui all'art. 6, comma secondo, del D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626, come modificato dall'art. 4, comma secondo, del D.Lgs. n. 242 del 1996, vieta la concessione in uso di macchine, attrezzature di lavoro ed impianti solo se non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di sicurezza, e non anche in materia di igiene del lavoro. Ciò in quanto la normativa in materia di sicurezza non comprende, quale "genus", sia la "species" delle norme antinfortunistiche sia quella delle norme in materia di igiene del lavoro. Infatti le categorie della sicurezza e dell'igiene del lavoro sono ontologicamente distinte e separate. Peraltro l'espressione "legislazione vigente" di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 626 del 1994, ha lasciato il posto ad una diversa e specifica formulazione con l'art. 4 del D.Lgs. n. 242 del 1996, ovvero "disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di Sicurezza". (Nella specie, la Corte ha escluso la configurabilità del reato nella concessione in uso di una stazione di rifornimento di carburanti in assenza della adozione di provvedimenti atti a contenere l'esposizione dei lavoratori alle esalazioni di benzene, contenuto in misura superiore allo 0,1 nella benzina).

Cass. Pen., sez. III, 29/09/2000, n. 10342

Il divieto di vendita di macchine non conformi alle norme Antinfortunistiche, di cui all'art. 6, comma 2, del d.lgs. 19 settembre 1994 n. 626, come sostituito dall'art. 4 del d.lgs. 19 marzo 1996 n. 242, non può ritenersi limitato agli industriali o commercianti che abitualmente forniscono le macchine, attrezzature ed impianti, bensì va esteso a qualsiasi soggetto che esegua anche una sola vendita o rivendita.

Cass. Pen., Sez. I, 4/10/2001, n. 35830

Gli obblighi normativamente indicati dall'art. 6, comma 2 del D.Lgs. n. 626/1994 comportano l'assunzione di un obbligo di garanzia da parte di chi fabbrica, vende, noleggia o concede in uso le macchine e le attrezzature di lavoro, in riferimento alla loro corrispondenza alle prescrizioni legislative e regolamentari e, conseguentemente, alla loro idoneità, sotto tale profilo, a cagionare lesioni ai lavoratori che le usano. Nè il nesso di causalità tra tali condotte omissive e l'evento lesivo prodottosi può ritenersi interrotto dal fatto che l'acquirente della macchina o dell'attrezzatura ne disponga, poi, l'uso, o per il mero fatto che il lavoratore usi, poi, effettivamente la macchina o l'attrezzatura difettosa, tali circostanze non costituendo, ai sensi dell'art. 40, comma 2, cod. pen., cause sopravvenute da sole sufficienti a produrre l'evento, e la prima di esse potendo, semmai, fondare un addebito di colpa anche nei confronti di chi abbia consentito, sul luogo di lavoro, l'uso della macchina o dell'attrezzatura difettosa.

Cass. Pen., Sez. IV, 13/01/2006, n. 1296

...la permanenza della responsabilità del costruttore e del fornitore della macchina non vale ad escludere la responsabilità dell'utilizzatore, a meno che l'accertamento di un elemento di pericolo o la violazione di regole di cautela nella progettazione o costruzione dello strumento non siano resi impossibili per le speciali caratteristiche della macchina o del vizio, che cioè si tratti di una violazione delle regole di prevenzione non verificabile con l'ordinaria diligenza... se la non corrispondenza della macchina alle regole di prevenzione e di protezione è agevolmente verificabile la colpa dell'utilizzatore non può essere esclusa: l'utilizzatore della macchina, ed in particolare il datore di lavoro, è obbligato ad eliminare le fonti di pericolo e quindi il comportamento alternativo lecito è esigibile nei suoi confronti...

Art. 7 (Contratto di appalto o contratto d'opera)

1. Il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, o di una singola unità produttiva della stessa, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima:

- a) verifica, anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera;
- b) fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1 i datori di lavoro:

- a) cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- b) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

3. Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare le interferenze. Tale documento è allegato al contratto di appalto o d'opera. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

3 bis. L'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

3-ter. Ferme restando le disposizioni in materia di sicurezza e salute del lavoro previste dalla discipline vigenti degli appalti pubblici, nei contratti di somministrazione, di appalto e di subappalto, di cui agli articoli 1559, 1655 e 1656 del codice civile, devono essere specificamente indicati i costi relativi alla sicurezza del lavoro. A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori di cui all'articolo 18 e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.



Il terzo comma è stato così sostituito dall'art. 3 della Legge 3 agosto 2007, n. 123.

Il primo comma è stato così modificato dall'art. 1, comma 910, della Legge 7 dicembre 2006, n. 296

Il comma 3-bis è stato aggiunto dall'art. 1, comma 910, della Legge 7 dicembre 2006, n. 296

Il comma 3-ter è stato aggiunto dall'art. 3 della Legge 3 agosto 2007, n. 123.

**datore di lavoro e dirigente**

comma 2
commi 1 e 3

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro
l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro

Preposti

comma 2
commi 1, lettera b), e 3

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro
l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 154 Euro a 516 Euro

**MINISTERO LAVORO circolare 5 marzo 1997, n. 28****Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche - Direttive applicative.****(G.U. n. 70 del 25 marzo 1997)****Subappalto nei trasporti**

Nel caso in cui un'azienda di trasporto subappalti ad imprese minori, i cosiddetti "padroncini", l'esecuzione di servizi di trasporto, non trovano applicazione le disposizioni dell'art. 7 (contratto di appalto e contratto d'opera), in quanto tale articolo disciplina unicamente l'ipotesi dell'affidamento a terzi di lavori da realizzare all'interno dell'azienda o unità produttiva.

MINISTERO LAVORO circolare 12 gennaio 2001, n. 8**Sicurezza sociale nelle pubbliche forniture e negli appalti pubblici e privati di servizi.****(non pubblicata in Gazzetta Ufficiale)**

...omissis...

4.1. Adempimenti a carico dell'appaltatore e dell'appaltante in materia di sicurezza

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 626/1994 - rubricato genericamente contratto d'appalto o contratto d'opera - il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi:

- verifica, anche attraverso l'iscrizione alla Camera di commercio, industria e artigianato, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera;

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

Nell'ipotesi di cui sopra i datori di lavoro (committente e appaltatore):

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

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

Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione ed il coordinamento da ultimo citati.

Tale obbligo non si estende ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

Premesso che per datore di lavoro deve intendersi tanto un soggetto privato quanto uno di natura pubblica, e precisamente ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), "nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale (...)", anche nell'ipotesi in cui il contratto d'appalto vincoli, quale committente dei servizi o delle forniture, una pubblica amministrazione l'art. 7, sopra riportato, trova comunque applicazione. Vige, pertanto, anche per gli appalti di servizi e forniture aventi natura pubblica il principio - positivizzato dalla norma "de quo" - secondo cui debitore di sicurezza verso i lavoratori non è solo il datore di lavoro appaltatore ma anche il soggetto committente.

Da ciò consegue che eventuali clausole di trasferimento del rischio dal soggetto appaltante al datore appaltatore, tese ad esonerare il primo da ogni onere di tutela della salute dei lavoratori e dalle conseguenti responsabilità, non hanno alcun effetto in quanto contrarie a norma di ordine pubblico (art. 7 cit.). Resta quindi inteso che, anche in presenza di una simile limitazione pattizia della responsabilità, il soggetto committente sarà, comunque, investito degli effetti che l'ispezione comporta (denuncia all'autorità giudiziaria), nel caso di riscontro inadempimento agli obblighi sopra indicati.

Le stesse ipotesi sanzionatorie contenute nell'art. 89, comma 2, del D.Lgs. n. 626/1994, che operano un generico riferimento alla figura datoriale per l'applicazione delle sanzioni previste, devono necessariamente esser lette in combinato disposto con il precetto dell'art. 7 del D.Lgs. n. 626/1994, di talchè nel caso di violazione delle prescrizioni contenute nel comma 2 del medesimo articolo la denuncia all'autorità giudiziaria per mancata cooperazione all'attuazione delle misure (o per mancato coordinamento degli interventi) di protezione e prevenzione dovrà riferirsi tanto al datore appaltatore quanto al datore committente, entrambi punibili con la stessa sanzione (art. 89, comma 2, lett. a).

Qualora, invece, sia violata la prescrizione di cui all'art. 7, comma 3, per mancata promozione della cooperazione e del coordinamento delle misure e degli interventi di protezione e prevenzione dai rischi, la denuncia all'autorità giudiziaria sarà fatta nei confronti del datore committente, cui soltanto incombe l'obbligo di impulso. A tal proposito, resta comunque inteso che la finalità dell'ispezione sarà, altresì, quella di verificare l'idoneità dell'avvenuto coordinamento; l'indagine ispettiva mirerà pertanto ad accertare se:

- 1) siano stati redatti eventuali atti scritti per promuovere la cooperazione ed il coordinamento;
- 2) sia stato individuato un referente con il compito di provvedere a dare impulso a questi ultimi.

Nel primo caso sarà analizzato il contenuto degli atti realizzati, nel secondo saranno assunte adeguate informazioni dal referente indicato dal datore committente, onde verificare in che termini l'impulso alla cooperazione ed al coordinamento sia stato effettivamente esercitato.

Si confida nella piena osservanza dei contenuti della presente circolare da parte di codeste Direzioni, ferma restando la possibilità di fornire eventuali suggerimenti e segnalare difficoltà di ordine operativo.

Si raccomanda altresì la massima diffusione della direttiva a tutto il personale ispettivo interessato.



Tribunale di Milano, 25/01/2000

L'art. 7 lett. a) d.lg. n. 626 del 1994 impone al datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori in appalto, di verificare la idoneità tecnico professionale delle imprese alle quali i lavori stessi sono affidati. Tale verifica non può prescindere dalla individuazione dei tipi di lavoro da eseguire e dei rischi connessi alle lavorazioni oggetto di appalto nonché dalla elaborazione delle misure preventive e protettive per la sicurezza dell'ambiente di lavoro. La mancata verifica della idoneità tecnico professionale dell'impresa appaltatrice configura una "colpa in eligendo" che può porsi in relazione causale con l'infortunio contestato.

Cass. Pen., Sez. IV, 20/09/2002, n. 31459

In tema di responsabilità del datore di lavoro per gli infortuni sul lavoro, nel caso di affidamento in appalto di lavori all'interno dell'azienda, la cui esecuzione è di tale natura da porre in pericolo la incolumità non solo dei dipendenti dell'appaltatore ma anche di quelli del committente, l'art. 7 del d. lgs 19 settembre 1994 n. 626 impone a quest'ultimo, non solo di fornire dettagliate informazioni sui rischi specifici ogni qualvolta affidi un determinato lavoro all'appaltatore (a nulla rilevando che abbia fornito quelle informazioni in precedenza), ma anche di cooperare con l'appaltatore nell'apprestamento delle misure di sicurezza a favore di tutti i lavoratori, a qualunque impresa essi appartengano. Tuttavia, la cooperazione non può intendersi come obbligo del committente di intervenire in supplenza dell'appaltatore tutte le volte in cui costui ometta, per qualsiasi ragione, di adottare misure di prevenzione prescritte a tutela soltanto dei suoi lavoratori, risolvendosi in un'inammissibile ingerenza del committente nell'attività propria dell'appaltatore. Ne consegue che l'obbligo di cooperazione imposto al committente è limitato all'attuazione di quelle misure rivolte ad eliminare i pericoli che, per effetto dell'esecuzione delle opere appaltate, vanno ad incidere sia sui dipendenti dell'appaltante sia su quelli dell'appaltatore, mentre per il resto ciascun datore di lavoro deve provvedere autonomamente alla tutela dei propri prestatori d'opera subordinati, assumendone la relativa responsabilità.

Cass. Pen., sez. III, 28/01/2004, n. 2946

In tema di responsabilità del datore di lavoro per gli infortuni sul lavoro, l'obbligo di collaborazione prevenzionale tra il committente e l'appaltatore o lavoratore autonomo che hanno assunto il compito di eseguire l'opera, imposto dall'art. 7 del D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626, prescinde dalla forma giuridica del contratto concluso dal committente, ed in particolare sussiste sia nel caso di appalto ordinario di opere o servizi, sia nel caso, peraltro vietato, di appalto di manodopera, atteso che in entrambi i casi ricorre l'esigenza di tutela prevenzionale dei lavoratori.

Cass. Pen., Sez. IV, 22/11/2004, n. 45068

...omissis.. L'art. 7 del D.Lgs. n. 626/1994, nel prevedere l'obbligo del datore di lavoro di fornire le imprese appaltatrici o ai lavoratori autonomi le dettagliate informazioni sui rischi specifici e nell'aggiungere, nella lett. a), del comma 2, che, nelle ipotesi di cui al comma 1, i datori di lavoro cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e di protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto", costituisce il datore di lavoro garante anche dell'integrità fisica dei lavoratori che dipendano dall'appaltatore, onerandolo di quella particolare posizione di garanzia che è la posizione di controllo, la quale ha per scopo di neutralizzare "determinate fonti di pericolo" in modo da garantire l'integrità dei beni giuridici che ne possono risultare minacciati. Ovviamente l'appaltatore è altrettanto garante e l'aver il legislatore previsto due garanti a tutela di determinati beni fa sì che entrambi siano tenuti a prestare la garanzia e che, nella ipotesi in cui nessuno dei due la presti, il primo - il datore di lavoro - non possa ritenere che l'omissione del secondo sia stata causa successiva da sola sufficiente a determinare l'evento, non potendo, certo, sostenersi che la seconda omissione si sia risolta nella interferenza di una serie causale del tutto autonoma, essendo, logicamente, nella stessa linea causale della prima, avendo, di questa, il medesimo contenuto, o contenuto analogo, e il medesimo scopo (cfr. Cass., Sez. IV, 6 dicembre 1990, Bonetti ed altri)....

Cass. Pen., Sez. IV, 19/08/2005, n. 31296

L'esenzione del datore di lavoro committente, ai sensi dell'art. 7, comma terzo, seconda parte, del D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626, dall'obbligo di cooperazione e di coordinamento con l'appaltatore per l'attuazione delle misure di prevenzione dei rischi di infortunio sul lavoro, quando trattasi dei "rischi specifici propri dell'attività" delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi", opera esclusivamente con riguardo alle precauzioni dettate da regole richiedenti una specifica competenza tecnica settoriale - generalmente mancante in chi opera in settori diversi - nella conoscenza delle procedure da adottarsi nelle singole lavorazioni o nell'utilizzazione di speciali tecniche o nell'uso di determinate macchine. Non può quindi considerarsi come rischio specifico, ai fini dell'applicabilità della suddetta norma, quello che debba essere fronteggiato con l'impedire lo stazionamento di persone nel raggio di azione di una macchina potenzialmente pericolosa (nella specie, escavatore munito di benna) essendo tale pericolo riconoscibile da chiunque, indipendentemente dalla sue specifiche competenze.



Linee Guida Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano: Il Contratto di appalto o contratto d'opera, l'art. 7 del D.Lgs 626/94, nel caso di affidamento dei lavori all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi, introduce di fatto obblighi precisi sia a carico dei datori di lavoro committenti che dei datori di lavoro delle ditte incaricate della esecuzione dei lavori aggiudicati

Capo II - SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE



Linee Guida Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano: Il servizio di prevenzione e protezione

Art. 8 (Servizio di prevenzione e protezione)

1. Salvo quanto previsto dall'art. 10, il datore di lavoro organizza all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, il servizio di prevenzione e protezione, o incarica persone o servizi esterni all'azienda, secondo le regole di cui al presente articolo.
2. Il datore di lavoro designa all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, una o più persone da lui dipendenti per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 9, tra cui il responsabile del servizio in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 8-bis, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.
3. I dipendenti di cui al comma 2 devono essere in numero sufficiente, possedere le capacità necessarie e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del proprio incarico.
4. Salvo quanto previsto dal comma 2, il datore di lavoro può avvalersi di persone esterne all'azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie per integrare l'azione di prevenzione o protezione.
5. L'organizzazione 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'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 1988, n. 175 e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica, ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso;
 - b) nelle centrali termoelettriche;
 - c) negli impianti e laboratori nucleari;
 - d) nelle aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;
 - e) nelle aziende industriali con oltre 200 dipendenti;
 - f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori dipendenti;
 - g) nelle strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.
6. Salvo quanto previsto dal comma 5, se le capacità dei dipendenti all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva sono insufficienti, il datore di lavoro deve (*) far ricorso a persone o servizi esterni all'azienda, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.
7. Il servizio esterno deve essere adeguato alle caratteristiche dell'azienda, ovvero unità produttiva, a favore della quale è chiamato a prestare la propria opera, anche con riferimento al numero degli operatori.
8. Il responsabile del servizio esterno deve possedere le capacità e i requisiti professionali di cui all'articolo 8-bis .
9. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con decreto di concerto con i Ministri della sanità e dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la commissione consultiva permanente, può individuare specifici requisiti, modalità e procedure, per la certificazione dei servizi, nonché il numero minimo degli operatori di cui ai commi 3 e 7.
10. Qualora il datore di lavoro ricorra a persone o servizi esterni egli non è per questo liberato dalla propria responsabilità in materia.
11. Il datore di lavoro comunica all'ispettorato del lavoro e alle unità sanitarie locali territorialmente competenti il nominativo della persona designata come responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno ovvero esterno all'azienda. Tale comunicazione è corredata da una dichiarazione nella quale si attesti con riferimento alle persone designate:
 - a) i compiti svolti in materia di prevenzione e protezione;
 - b) il periodo nel quale tali compiti sono stati svolti;
 - c) il curriculum professionale.



Articolo parzialmente modificato dall'art. 6 del D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242 e dal D.Lgs 195/2003..

() Comma così modificato dall'art. 21 della Legge 39/2002*

Le sanzioni amministrative pecuniarie sono state quintuplicate in base dall'art. 1, comma 1177, della Legge 7 dicembre 2006, n. 296

datore di lavoro e dirigente



datore di lavoro e dirigente

MINISTERO LAVORO circolare 30 maggio 1997, n. 73 amministrativa pecuniaria da 2580 Euro a 15490 Euro (G.U. n. 147 del 26 giugno 1997)

Ulteriori chiarimenti interpretativi del decreto legislativo n. 494/1996 e del decreto legislativo n. 626/1994.

Servizio di prevenzione e protezione - Individuazione del responsabile - Articolo 8

In merito all'individuazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione di cui all'art. 8, in particolare per quanto attiene alle fattispecie previste dal comma 5 dell'articolo stesso, si precisa quanto segue.

Nelle ipotesi di più unità produttive, tutte afferenti ad una unica azienda centrale, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione può essere individuato, per dette unità produttive, nel responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'azienda centrale. A maggior ragione, tale principio trova attuazione nell'ipotesi di distaccamenti territoriali afferenti ad un'unica azienda.



Cass. Pen., Sez. IV, 6/10/2005, n. 36333

...la nomina del responsabile del servizio di sicurezza e protezione non esclude, né riduce né trasferisce su altri le responsabilità inerenti al dovere di sicurezza che la legge impone al datore di lavoro, ai dirigenti e preposti, dato che questa nuova figura, introdotta dall'art. 8, D. Lgs. n. 626/1994, ha soltanto il compito di studiare l'ambiente di lavoro al fine di valutare i fattori di rischio, di individuare le misure idonee a salvaguardare la salute e sicurezza dei lavoratori, di elaborare misure di prevenzione e protezione, di proporre programmi di informazione per i lavoratori e, in definitiva, di collaborare e pungolare il datore di lavoro verso il conseguimento di più elevati livelli di sicurezza.

Cass. Pen., sez. IV, 30/12/2005, n. 47363

In materia di infortuni sul lavoro, il datore di lavoro non può andare esente da responsabilità, sostenendo esservi stata una delega di funzioni a tal fine utile, per il solo fatto che abbia provveduto a designare il responsabile del servizio prevenzione e protezione, trattandosi di figura, questa, obbligatoriamente prescritta dall'articolo 8 del D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626 per l'osservanza di quanto previsto dal successivo articolo 9, ma non confondibile con quella, del tutto facoltativa ed eventuale, del dirigente delegato all'osservanza delle norme antinfortunistiche ed alla sicurezza dei lavoratori.

Cass. Pen., sez. IV, 31/03/2006, n. 11351

I componenti del servizio aziendale di prevenzione, essendo considerati dei semplici ausiliari del datore di lavoro (art. 8, commi terzo e decimo, del D.Lgs. 19 settembre 1994 n.626), non possono essere chiamati a rispondere direttamente del loro operato, perché difettano di un effettivo potere decisionale. Ciò non esclude che il responsabile del servizio di prevenzione e protezione possa essere chiamato a rispondere, anche penalmente, per lo svolgimento della propria attività: lo stesso, infatti, qualora, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro, ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale, risponderà insieme a questi dell'evento dannoso derivatone, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale che può assumere anche carattere esclusivo.

Corte giustizia Comunità europee, 15-11-2001, n. 49/00.

La disposizione di cui all'art. 8, 5° comma, d.leg. n. 626 del 1994, la quale prevede la facoltà e non l'obbligo del datore di lavoro di ricorrere, in caso di insufficienza di competenze interne all'azienda, a persone e servizi esterni per la protezione e la prevenzione di rischi professionali, non costituisce corretta trasposizione nell'ordinamento nazionale della disposizione recata dall'art. 7, n. 3, della direttiva n. 391/89/Cee, che detto ricorso all'esterno pone come obbligatorio.

Le disposizioni di cui all'art. 8, 9° e 11° comma, d.leg. n. 626 del 1994, le quali rimettono all'autorità ministeriale la facoltà di stabilire regole in ordine alle competenze dei soggetti responsabili delle attività di protezione e prevenzione dei rischi e stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di comunicare alle autorità nazionali informazioni sui soggetti responsabili, non costituiscono corretta trasposizione nell'ordinamento nazionale delle disposizioni recate dall'art. 7, n. 5 e 8, della direttiva n. 391/89/Cee, che in materia pongono alcune regole generali e rimettono ai singoli stati membri l'adozione di disciplina di dettaglio chiara e sufficientemente precisa.

Art. 8-bis (Capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni o esterni).

1. Le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

2. Per lo svolgimento delle funzioni da parte dei soggetti di cui al comma 1, è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore ed essere inoltre in possesso di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. In sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sono individuati gli indirizzi ed i requisiti minimi dei corsi.

3. I corsi di formazione di cui al comma 2 sono organizzati dalle regioni e province autonome, dalle università, dall'ISPEL, dall'INAIL, dall'Istituto italiano di medicina sociale, dal Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, dall'amministrazione della Difesa, dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o dagli organismi paritetici. Altri soggetti formatori possono essere individuati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

4. Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al comma 2, è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e psico-sociale, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

5. I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento secondo indirizzi definiti in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, con cadenza almeno quinquennale.

6. Coloro che sono in possesso di laurea triennale di "Ingegneria della sicurezza e protezione" o di "Scienze della sicurezza e protezione" o di "Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro" sono esonerati dalla frequenza ai corsi di formazione di cui al comma 2.

7. È fatto salvo l'articolo 10.

8. Gli organismi statali di formazione pubblici, previsti al comma 3, organizzano i corsi di formazione secondo tariffe, determinate sulla base del costo effettivo del servizio, da stabilire, con le relative modalità di versamento, con decreto del Ministro competente per materia, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

9. Le amministrazioni pubbliche di cui al presente decreto, organizzano i corsi di formazione nei limiti delle risorse finanziarie proprie o con le maggiori entrate derivanti dall'espletamento di dette attività a carico dei partecipanti.

10. La partecipazione del personale delle pubbliche amministrazioni ai corsi di formazione di cui al presente articolo è disposta nei limiti delle risorse destinate dalla legislazione vigente alla formazione del personale medesimo.».



Articolo aggiunto dal D.Lgs 195/2003..



Decreto Legislativo 195/03 (G.U: n. 174 del 29 luglio 2003) - Art. 3 - Norma transitoria e clausola di cedevolezza

1. Possono svolgere l'attività di addetto o di responsabile del servizio di prevenzione e protezione coloro che dimostrino di svolgere l'attività medesima, professionalmente o alle dipendenze di un datore di lavoro, da almeno sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Tali soggetti sono tenuti a conseguire un attestato di frequenza ai corsi di formazione di cui all'articolo 2 primo capoverso, comma 2, entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto. (13/8/2003 nda)

2. Fino all'istituzione dei corsi di formazione di cui all'articolo 2, primo capoverso, comma 2, possono svolgere l'attività di addetto o di responsabile del servizio di prevenzione e protezione coloro che, in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore, abbiano frequentato corsi di formazione organizzati da enti e organismi pubblici o da altri soggetti ritenuti idonei dalle regioni. Tali corsi devono essere rispondenti ai contenuti minimi di formazione di cui all'articolo 3 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro della sanità in data 16 gennaio 1997, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 27 del 3 febbraio 1997.

3. In relazione a quanto disposto dall'articolo 117, quinto comma della Costituzione, le norme del presente decreto afferenti a materie di competenza legislativa delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, che non abbiano ancora provveduto ad adeguarsi, con riferimento ai requisiti e capacità dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione, alla sentenza della Corte di giustizia della Comunità europea del 15 novembre 2001, nella causa n. 49/00, si applicano sino alla data di entrata in vigore della normativa di adeguamento di ciascuna regione e provincia autonoma, nel rispetto dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dei principi fondamentali desumibili dal presente decreto.



MINISTERO LAVORO circolare 3 dicembre 2003, n. 39

Oggetto: Decreto legislativo 23 giugno 2003, n.195. Chiarimenti interpretativi. (non pubblicata in Gazzetta Ufficiale)

Sono pervenuti al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali quesiti in merito al decreto legislativo 23 giugno 2003, n. 195, recante modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626, per l'individuazione delle capacità e dei requisiti professionali richiesti agli addetti ed ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione dei lavoratori a norma dell'art. 21 della legge 1° marzo 2002, n. 39. Al riguardo, pur tenendo presente le competenze delle regioni in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro ai sensi del nuovo Titolo V della Costituzione, si ritiene di dare le seguenti indicazioni al fine di fornire utili elementi di valutazione per un'omogenea applicazione della normativa di sicurezza.

Il decreto legislativo n.195/03, con l'inserimento del nuovo articolo 8-bis nell'ambito del d.lgs. n. 626/94, ai fini

dell'individuazione delle capacità e dei requisiti professionali degli addetti e dei responsabili del servizio di prevenzione e protezione interno o esterno, ha previsto il possesso di un titolo di studio di istruzione secondaria superiore nonché dell'attestato del superamento di corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi. Il medesimo provvedimento ha previsto altresì l'obbligo di frequentare corsi di aggiornamento con cadenza almeno quinquennale. Per ciò che concerne l'identificazione dei titoli accademici, il cui possesso esonera dalla frequenza dei corsi, si precisa che l'elenco riportato al comma 6 del nuovo articolo 8-bis non è estensibile in via interpretativa, ma solo in via legislativa, a meno che non venga dichiarata l'equipollenza di altri titoli ai suddetti, da parte del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca.

In ordine poi al quesito se i soggetti di cui al predetto comma 6, siano esonerati dalla frequenza dei corsi di aggiornamento, si ritiene che, stante la dizione letterale della norma che fa riferimento solo ai corsi di cui al comma 2, essi siano tenuti alla frequenza dei corsi di cui al comma 5.

In relazione alla disposizione di cui all'art.3, comma 1, del decreto legislativo n.195/03, la cui finalità è quella di consentire lo svolgimento dell'attività di addetto o responsabile per coloro che, pur non in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore, dimostrino di aver svolto per almeno sei mesi le predette funzioni, si precisa che non è sufficiente che tali funzioni siano state svolte per almeno un semestre antecedentemente al 13 agosto 2003, data di entrata in vigore del decreto legislativo, ma è necessario che, alla medesima data, tali funzioni fossero ancora in corso di svolgimento. Tale requisito sarà dimostrato dagli atti aziendali quali ad esempio, formale nomina, comunicazione ex art.8, comma 11, del d.Lgs.626/94, indicazione della funzione svolta nel documento di valutazione dei rischi, contratto, lettera di incarico, o tramite ogni altra documentazione atta a dimostrare il periodo di attività richiesta.

Al riguardo, si evidenzia altresì che il termine di un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n.195, termine entro il quale i soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, appena citato, sono tenuti a frequentare i corsi di cui all'articolo 8-bis, comma 2, del d.lgs. n.626/94, deve essere rispettato nell'ipotesi in cui i corsi siano stati effettivamente attivati.

Pertanto, qualora entro il predetto anno non si sia ancora provveduto in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano all'individuazione degli indirizzi e dei requisiti minimi dei corsi e, conseguentemente, all'attivazione degli stessi, i soggetti interessati potranno frequentare i corsi non appena vengano attivati.

Infine, in relazione alla disposizione di cui all'art.3, comma 2, con riferimento all'attività di responsabile o addetto da parte di coloro che sono in possesso del titolo di studio ma non svolgevano tale attività alla data di entrata in vigore del decreto stesso, si chiarisce che la predetta norma prevede la possibilità di svolgere tale attività purché i soggetti interessati abbiano frequentato o frequentino un corso di formazione organizzato da enti e organismi pubblici o da altri soggetti ritenuti idonei dalle regioni rispondente ai contenuti minimi di formazione di cui all'art. 3 del D.M. 16 gennaio 1997. Tali soggetti dovranno comunque frequentare i corsi di cui all'articolo 8-bis, commi 2 e 4, non appena i corsi stessi siano effettivamente attivati.



PROVVEDIMENTO 26 gennaio 2006 (G.U. n. 37 del 14/2/2006)

Accordo tra il Governo e le regioni e province autonome, attuativo dell'articolo 2, commi 2, 3, 4 e 5, del decreto legislativo 23 giugno 2003, n. 195, che integra il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro. (Atto n. 2407).

Premesso che: il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come integrato dal decreto legislativo 23 giugno 2003, n. 195 – nel recare disposizioni per l'individuazione delle capacità e dei requisiti professionali richiesti agli addetti ed ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione dei lavoratori, a norma dell'articolo 21 della legge 1° marzo 2002, n. 39 - all'art. 8-bis:

quanto ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione dei lavoratori (RSPP) e agli addetti ai servizi di prevenzione e protezione dei lavoratori (ASPP) sui luoghi di lavoro, interni o esterni, dispone il possesso di capacità adeguate alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative (comma 1);

quanto ai requisiti professionali, prevede che i responsabili e gli addetti di cui al comma 1, debbano essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore ed essere, inoltre, in possesso di un attestato di frequenza a specifici corsi di formazione, con verifica dell'apprendimento, demandando a questa Conferenza l'individuazione degli indirizzi ed i requisiti minimi dei corsi stessi (comma 2);

quanto allo svolgimento di detti corsi, individua esattamente i soggetti deputati alla loro organizzazione (regioni e province autonome, università, ISPESL, INAIL, Istituto italiano di medicina sociale, Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, Amministrazione della difesa, Scuola superiore della pubblica amministrazione, associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori o organismi paritetici), dando facoltà a questa Conferenza di individuare altri soggetti (comma 3);

per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al comma 2, richiede il possesso di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e psico-sociale, di organizzazione e gestione delle attività tecnico-amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali (comma 4);

dispone, con cadenza almeno quinquennale, sia per i responsabili, che per gli addetti di cui al citato comma 1, l'obbligo di frequenza di corsi di aggiornamento, demandandone gli indirizzi a questa Conferenza (comma 5);

Visto il testo del presente accordo, allegato sub 1, predisposto congiuntamente dai rappresentanti delle regioni e delle province autonome e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con l'apporto delle Amministrazioni centrali interessate, come da ultimo perfezionato con il recepimento delle precisazioni richieste dalle regioni con lettera in data 28 ottobre 2005;

Visto l'art. 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281;

Considerato che nel corso dell'odierna seduta di questa Conferenza i presidenti delle regioni e delle province autonome hanno espresso il loro positivo avviso, ai fini del perfezionamento dell'accordo, nel testo allegato sub 1, parte integrante del presente atto;

Acquisito l'assenso del Governo;

Sancisce accordo tra il Governo e le regioni e le province autonome nei termini di cui all'allegato sub 1, parte

integrante del presente atto.

ALLEGATO 1

Il presente accordo costituisce attuazione del citato art. 8 bis del decreto legislativo 626 del 1994, introdotto dal decreto legislativo n. 195 del 2003, dando seguito a quanto lo stesso dispone sia ai commi 2, 4 e 5, in ordine ai corsi di formazione, sia al comma 3, in ordine all'esercizio della facoltà di questa Conferenza di individuazione di soggetti formatori ulteriori rispetto a quelli espressamente individuati nello stesso comma.

1. Corsi di formazione in attuazione dei commi 2, 4 dell'art. 8 bis del decreto legislativo 626 del 1994, introdotto dal decreto legislativo n. 195 del 2003.

I percorsi di formazione delle due figure professionali di Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione - RSPP e di Addetto dei servizi di prevenzione e protezione - ASPP sono strutturati in tre moduli (A, B e C), per i cui indirizzi e i requisiti, il presente accordo ha tenuto conto:

1) del contesto di riferimento, che è caratterizzato da:

- elevatissimo numero di persone da formare;
- forte diversificazione, in riferimento alla tipologia dei settori di attività economiche interessati;
- forte diversificazione in tema di tipologia dei rischi;

2) della particolare preparazione richiesta, che ad oggi - pur in mancanza di indicazioni specifiche - fa comunque registrare la maturazione di significative e consolidate esperienze, che rendono necessario prevedere modalità di riconoscimento dei crediti formativi acquisiti in contesto lavorativo, nell'esercizio delle funzioni, al fine di valorizzare il bagaglio di conoscenza già acquisito.

In considerazione di quanto precisato al punto 2), si evidenziano pertanto due tipologie di destinatari dei percorsi formativi:

a) per coloro che non hanno mai esercitato la professione di RSPP e ASPP;

b) per coloro che hanno già svolto o svolgono tali funzioni.

Sono state conseguentemente considerate due tipologie di percorsi:

1) per la tipologia di cui alla lettera a), i corsi di formazione per RSPP e ASPP, devono essere sviluppati interamente, attuando i moduli di cui al presente accordo;

2) per la tipologia di cui alla lettera b), è previsto l'esonero dalla frequenza di alcuni moduli del percorso formativo, tenendo conto delle conoscenze acquisite, a seguito delle esperienze maturate.

1.1. Termine per l'attivazione dei corsi formativi

Il termine per l'attivazione dei percorsi formativi, considerata la necessità di mettere a punto gli aspetti organizzativi per l'avvio del nuovo sistema, è di un anno, a partire dalla data di pubblicazione del presente accordo sulla Gazzetta Ufficiale, ferma restando, sino all'attivazione dei corsi stessi, la disciplina transitoria di cui all'art. 3 del citato decreto legislativo n. 195 del 2003.

2. INDIRIZZI E REQUISITI DEI CORSI

2.1 ORGANIZZAZIONE

In ordine all'organizzazione dei corsi di formazione, si conviene sui seguenti requisiti:

a) individuazione di un responsabile del progetto formativo;

b) impiego di docenti con esperienza almeno biennale in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro;

c) numero dei partecipanti per ogni corso: massimo 30 unità;

d) tenuta del registro di presenza dei "formandi" da parte del soggetto che realizza il corso;

e) assenze ammesse: massimo 10% del monte orario complessivo.

2.2. METODOLOGIA DI INSEGNAMENTO/APPRENDIMENTO

Per quanto concerne la metodologia di insegnamento/apprendimento si concorda nel privilegiare le metodologie "attive", che comportano la centralità del discente nel percorso di apprendimento.

A tali fini è necessario:

a) garantire un equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni in aula e relative discussioni, nonché lavori di gruppo, nel rispetto del monte ore complessivo prefissato per ogni modulo;

b) favorire metodologie di apprendimento basate sul problem solving, applicate a simulazioni e problemi specifici, con particolare attenzione ai processi di valutazione e comunicazione legati alla prevenzione.

2.3 ARTICOLAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI

I percorsi formativi, sono strutturati in tre moduli: A, B e C.

Il MODULO A) costituisce il corso di base, per lo svolgimento della funzione di RSPP e di ASPP. La sua durata è di 28 ore. I contenuti delle attività formative:

a) sono conformi a quanto indicato nel decreto del Ministro del lavoro del 16 gennaio 1997 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 27 del 3 febbraio 1997), recante individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione;

b) integrano quelle di cui al D.M. 16 gennaio 1997, richiamato alla lettera a).

Detto modulo è dettagliato in allegato A1

Il MODULO B) di specializzazione, è il corso adeguato alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. La sua durata varia da 12 a 68 ore, a seconda del macrosettore di riferimento. Come il modulo A, anche il modulo B è comune alle due figure professionali di RSPP e di ASPP.

Detto modulo è dettagliato in allegato A2

Il MODULO C) di specializzazione per le sole funzioni di RSPP, è il corso su prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e psico-sociale, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali, in attuazione dell'art. 8 bis, comma 4, del d.lgs. 626/94;

La sua durata è di 24 ore ed è obbligatorio solo per RSPP.

Detto modulo è dettagliato in allegato A3

2.4 VALUTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI

Quanto ai criteri di valutazione dei tre moduli A, B e C, si concorda quanto segue:

2.4.1 Il MODULO A è il modulo di base ed è obbligatorio per RSPP e ASPP:

Valutazione:

Al termine di questo modulo, obbligatorio per tutte le classi di attività lavorative e propedeutico agli specifici moduli di specializzazione, i partecipanti devono conseguire l'idoneità alla prosecuzione del corso, mediante test di accertamento delle conoscenze acquisite.

Tale idoneità, una volta conseguita, resta valida per tutti i percorsi formativi successivi e relativi alle diverse specializzazioni.

L'elaborazione delle prove è di competenza del Gruppo Docente, supportato da un Coordinatore/Tutor del corso.

Attestato:

Al termine del modulo base, è rilasciato un attestato di frequenza che certifica la frequenza al corso (almeno l'90% del monte ore) e l'idoneità, ove riscontrata, a frequentare i moduli di specializzazione;

Credito Formativo:

La frequenza al modulo A vale per qualsiasi macrosettore e costituisce Credito Formativo permanente.

2.4.2. Il MODULO B di specializzazione, adeguato alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, è obbligatorio per RSPP e ASPP:

Valutazione. La valutazione si articola in verifiche intermedie e verifiche finali:

a) Verifiche Intermedie: durante lo svolgimento del modulo di specializzazione il livello di apprendimento è controllato tramite verifiche, strutturate sia a test, che come soluzioni di casi;

b) Verifica finale : tale valutazione si svolge secondo le seguenti modalità, anche in forma integrata:

- simulazione obbligatoria, sia per i Responsabili che per gli Addetti al fine di misurare le competenze tecnico-professionali (come da standard formativi minimi) in situazione lavorativa durante l'esecuzione di compiti coerenti con l'attività dei due diversi ruoli;

- colloquio o test obbligatori, in alternativa tra loro, finalizzati a verificare le competenze cognitive relative alla normativa vigente.

L'elaborazione delle prove è di competenza del Gruppo Docente, supportato dal Coordinatore/Tutor del corso.

Attestato:

L'esito positivo della verifica finale, unitamente a una presenza pari almeno all'90% del monte ore, consente il rilascio, al termine del modulo di specializzazione, dell'attestato di frequenza con verifica dell'apprendimento.

L'attestato dovrà riportare anche il macro-settore di riferimento del corso, in quanto è solo all'interno del macrosettore interessato che il "formato" potrà svolgere le funzioni di RSPP o di ASPP.

Credito Formativo

La frequenza del modulo B costituisce Credito Formativo con fruibilità quinquennale anche per l'eventuale nomina a RSPP o ASPP in altra azienda dello stesso macrosettore. In ogni caso, dopo i cinque anni scatta l'obbligo dell'aggiornamento.

2.4.3. Il MODULO C di specializzazione, è per soli RSPP ed è inerente la formazione su prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e psico-sociale, di organizzazione e gestione delle attività tecnico-amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali, in attuazione dell'art. 8 bis, comma 4 del d.lgs. 626/94. La frequenza al modulo C è obbligatoria solo per RSPP.

Valutazioni. La valutazione si articola in verifiche intermedie e verifiche finali:

a) Verifiche Intermedie: durante lo svolgimento del modulo C, il livello di apprendimento sarà controllato tramite verifiche strutturate sia a test, che con metodologie di problem solving (es. simulazioni di riunioni di lavoro, discussione di casi)

b) Verifica Finale: colloquio obbligatorio e finalizzato a verificare le competenze organizzative, gestionali e relazionali previste al comma 4, dell'art. 8 bis del d.lgs 626 del 1994, come integrato dal d.lgs n. 195 del 2003.

Attestato

L'esito positivo della verifica finale (colloquio), unitamente a una presenza pari almeno al 90% del monte ore, consente il rilascio dell'attestato di frequenza con verifica dell'apprendimento.

Credito Formativo

La frequenza al modulo C, vale per qualsiasi macrosettore e costituisce Credito Formativo permanente.

2.5. CERTIFICAZIONI

L'accertamento dell'apprendimento, tramite le varie tipologie di verifiche finali, viene effettuato da una Commissione di docenti interni che formula il proprio giudizio in termini di valutazione globale e redige il relativo verbale, da trasmettere alle Regioni e Province autonome competenti per territorio. Gli attestati di frequenza, con verifica degli apprendimenti, vengono rilasciati sulla base di tali verbali dalle Regioni competenti per territorio, ad esclusione di quelli rilasciati dai soggetti individuati dall'art. 8 bis del d.lgs 626 del 1994, come integrato dal d.lgs n. 195 del 2003 e di quelli di cui 4.1 del presente accordo. Le Regioni e le Province autonome in attesa della definizione del sistema nazionale di certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi si impegnano a riconoscere reciprocamente gli attestati rilasciati.

L'insieme degli attestati di frequenza con verifica dell'apprendimento conseguiti dai RSPP e dagli ASPP, potranno essere inseriti nella III sezione "Elenco delle certificazioni e attestazioni" del libretto formativo, così come definito all'art. 2, comma 1 – lettera i), del d.lgs 10 settembre 2003, n. 276.

2.6. RICONOSCIMENTO DEI CREDITI PROFESSIONALI E FORMATIVI PREGRESSI

Il riconoscimento dell'esperienza lavorativa già maturata dai RSPP e dagli ASPP, è riportato nelle rispettive tabelle A4 e A5, del presente accordo.

2.7. SPERIMENTAZIONE

In considerazione dell'elevato gap tematico tra la formazione prevista dal decreto legislativo n. 626 del 1994, e successive modifiche, e quella prevista dal decreto legislativo n. 195 del 2003, che comporta un processo di formazione specialistica molto impegnativo e comunque tale da richiedere una complessa organizzazione e gestione dei corsi, si conviene, in sede di prima applicazione, che le Regioni in sede di auto-coordinamento, avviano una sperimentazione che consenta di testare il nuovo impianto formativo, per gli eventuali adeguamenti in Conferenza Stato-Regioni.

3. CORSI DI AGGIORNAMENTO DI CUI ALL'ART. 8 BIS, COMMA 5, DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 626 DEL

1994

L'art. 8 bis del decreto legislativo n. 626 del 1994, introdotto dal decreto legislativo n. 195 del 2003, al comma 5, prevede per i responsabili e per gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro la partecipazione a corsi di formazione di aggiornamento, da effettuarsi con periodicità quinquennale.

In attuazione di quanto previsto dal citato comma 5 dell'art. 8 bis, si conviene che i corsi di aggiornamento, che potranno essere effettuati anche con modalità di formazione a distanza, dovranno comunque far riferimento ai contenuti dei moduli del rispettivo percorso formativo, con particolare riguardo:

- a) al settore produttivo di riferimento;
- b) alle novità normative nel frattempo eventualmente intervenute in materia;
- c) alle innovazioni nel campo delle misure di prevenzione.

La durata di detti corsi, rapportata ai macrosettori Ateco di cui ai prospetti del Modulo B, è così articolata:

1) per Responsabili SPP:

- 60 ore per i responsabili dei macrosettori di attività Ateco nn. 3 – 4 – 5 – 7 (prospetti modulo B);

- 40 ore per i responsabili dei macrosettori di attività Ateco nn. 1 – 2 – 6 – 8 – 9 (prospetti modulo B);

Per Addetti SPP:

- 28 ore per tutti i macrosettori di attività Ateco (prospetti modulo B)

4. INDIVIDUAZIONE DI ALTRI SOGGETTI FORMATORI, IN ATTUAZIONE DELL'ART. 8 BIS, COMMA 3, DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 626 DEL 1994, INTRODOTTO DALL'ART. 2 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 195 DEL 2003.

L'art. 8 bis, comma 3, del decreto legislativo n. 626 del 1994, introdotto dall'art. 2 del decreto legislativo n. 195 del 2003, quanto allo svolgimento di detti corsi, individua i soggetti deputati alla loro realizzazione, dando facoltà a questa Conferenza di individuare altri soggetti.

Questa Conferenza esercita col presente accordo tale prerogativa, dandovi attuazione con due distinti percorsi.

4.1. Ulteriori Soggetti formatori di cui al comma 3 dell'art. 8 bis del decreto legislativo 626 del 1994, introdotto dal decreto legislativo n. 195 del 2003.

4.1.1. Con il presente accordo, ai sensi del comma 3 dell'art. 8 bis del decreto legislativo 626 del 1994, introdotto dal decreto legislativo n. 195 del 2003, sono individuati i seguenti ulteriori soggetti formatori:

a) le Amministrazioni statali e pubbliche di seguito elencate, che - limitatamente al personale della P.A., sia esso allocato a livello centrale che dislocato a livello periferico- svolgeranno attività di formazione, valutazione e attestazione della formazione stessa:

- 1) Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- 2) Ministero della salute;
- 3) Ministero delle attività produttive;
- 4) Ministero dell'interno: Dipartimento degli affari interni e territoriali e Dipartimento di pubblica sicurezza;
- 5) Formez.

Dette Amministrazioni sono in possesso di requisiti e competenze idonee ad assicurare, al proprio personale, l'attività formativa di valutazione e di attestazione richiesta, in quanto si occupano istituzionalmente di sicurezza sul lavoro;

b) Le istituzioni scolastiche statali, nei confronti del proprio personale, riconducibili alle seguenti tipologie:

- 1) Istituti tecnici industriali;
- 2) Istituti tecnici aeronautici;
- 3) Istituti professionali per l'industria e l'artigianato;
- 4) Istituti tecnici agrari;
- 5) Istituti professionali per l'agricoltura;
- 6) Istituti tecnici nautici;
- 7) Istituti professionali per le attività marine;

Dette Istituzioni sono dotate di personale docente in possesso di professionalità idonee per le attività di formazione, valutazione e certificazione della formazione stessa nei confronti del proprio personale e di quello delle Istituzioni scolastiche;

c) gli ordini e i collegi professionali, già abilitati ai sensi dell'art. 10, commi 1 e 2 del decreto legislativo n. 494 del 1996, limitatamente ai propri iscritti;

4.1.2. Il personale docente impiegato per l'attività formativa dalle predette istituzioni deve possedere esperienza almeno biennale in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

4.1.3. Eventuali ulteriori soggetti formatori che operano a livello nazionale potranno essere individuati, congiuntamente dalle Amministrazioni statali interessate e dalle Regioni e Province autonome, ai sensi del citato comma 3 dell'art. 8 bis del d.lgs 626 del 1994, introdotto dal d.lgs 195 del 2003.

4.1.4. Le Regioni e le Province autonome possono avvalersi anche delle strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione e della formazione professionale.

4.1.5. Qualora i soggetti sopra indicati intendano avvalersi di soggetti formatori esterni alla propria struttura, questi ultimi dovranno essere in possesso dei requisiti di cui alle lettere a), b), c) di cui al successivo punto 4.2.2.

4.2. Altri Soggetti formatori

4.2.1. I soggetti pubblici e privati, in possesso dei requisiti di cui al punto 4.2.2., possono svolgere l'attività formativa di cui al presente accordo. La verifica del possesso di detti requisiti viene effettuata dalla Regione o Provincia autonoma territorialmente interessata, su richiesta dei soggetti stessi.

4.2.2. Il soggetto che intende svolgere i corsi di formazione di cui al presente accordo deve :

- a) essere accreditato dalla Regione o Provincia autonoma nel cui ambito intende operare, in conformità al modello di accreditamento definito in ogni Regione e Provincia autonoma, ai sensi del decreto del Ministro del lavoro e della Previdenza Sociale del 25 maggio 2001 n. 166, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 14 luglio 2001, n. 162;
- b) dimostrare di possedere esperienza almeno biennale, maturata in ambito di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- c) dimostrare di disporre di docenti con esperienza almeno biennale in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

4.2.3. Il soggetto formatore accreditato dalla Regione o Provincia autonoma interessata può anche avvalersi di soggetti formatori esterni alla propria struttura. In tale caso anche i soggetti formatori esterni dovranno dimostrare di

essere in possesso dei requisiti di cui alle lettere a), b) e c) di cui al punto 4.2.2.

ALLEGATO A1

Il MODULO A è relativo al corso generale di base. Ha una durata di 28 ore ed è comune per Responsabili SPP e Addetti SPP.

Obiettivi generali:

1. Acquisire elementi di conoscenza relativi alla normativa generale e specifica in tema di igiene e sicurezza del lavoro, sui criteri e strumenti per la ricerca delle leggi e norme tecniche riferite a problemi specifici.
2. Acquisire elementi di conoscenza relativi ai vari soggetti del sistema di prevenzione aziendale, ai loro compiti, alle loro responsabilità e alle funzioni svolte dai vari Enti preposti alla tutela della salute dei lavoratori.
3. Acquisire elementi di conoscenza in particolar modo per gli aspetti normativi, relativi ai rischi e ai danni da lavoro, alle misure di prevenzione per eliminarli o ridurli, ai criteri metodologici per la valutazione dei rischi, ai contenuti del documento di valutazione dei rischi, alla gestione delle emergenze.
4. Acquisire elementi di conoscenza relativi alle modalità con cui organizzare e gestire un Sistema di Prevenzione aziendale.

PROGRAMMA

TITOLO	ARGOMENTI	TEMPI
Modulo A 1		4 ore
Presentazione del corso		
L'approccio alla prevenzione attraverso il D.Lgs. 626/94 per un percorso di miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori.	La filosofia del D.Lgs. 626/94 in riferimento alla organizzazione di un Sistema di Prevenzione aziendale, alle procedure di lavoro, al rapporto uomo -macchina e uomo ambiente/sostanze pericolose, alle misure generali di tutela della salute dei lavoratori e alla valutazione dei rischi.	
Il sistema legislativo: esame delle normative di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> - La gerarchia delle fonti giuridiche - Le Direttive Europee - La Costituzione, Codice Civile e Codice Penale - L'evoluzione della normativa sulla sicurezza e igiene del lavoro - Statuto dei Lavoratori e normativa sulla assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e malattie professionali - Il D.Lgs. 626/94: l'organizzazione della prevenzione in azienda, i 	
Modulo A 2		4 ore
I soggetti del Sistema di Prevenzione aziendale secondo il D.Lgs. 626/94: i compiti, gli obblighi, le responsabilità civili e penali	<ul style="list-style-type: none"> - il Datore di lavoro, i Dirigenti e i Preposti - il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), gli Addetti del SPP - il Medico Competente (MC) - il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) - gli Addetti alla prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori e 	
Il Sistema Pubblico della prevenzione	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilanza e controllo - Il sistema delle prescrizioni e delle sanzioni - Le omologazioni, le verifiche periodiche - Informazione, assistenza e consulenza - Organismi paritetici e Accordi di categoria 	
Modulo A 3		4 ore
Giacomo Porcellana, Michele Montrano – Ispettori S.Pre.S.A.L.. ASL 5 Rivoli (TO)		<u>33</u>
Criteri e strumenti per la individuazione dei rischi	<ul style="list-style-type: none"> - Concetti di pericolo, rischio, danno, prevenzione - Principio di precauzione, attenzione al genere, clima delle relazioni aziendali, rischio di molestie e mobbing - Analisi degli infortuni: cause, modalità di accadimento, indicatori, analisi statistica e andamento nel tempo, registro infortuni 	

La classificazione dei rischi in relazione alla normativa	- Rischio da ambienti di lavoro - Rischio elettrico - Rischio meccanico, Macchine, Attrezzature - Rischio movimentazione merci (apparecchi di sollevamento, mezzi di trasporto) - Rischio cadute dall'alto - Le verifiche periodiche obbligatorie di apparecchi e impianti	
Rischio incendio ed esplosione	- Il quadro legislativo antincendio e C.P.I. - Gestione delle emergenze elementari	
Modulo A 5		4 ore
La valutazione di alcuni rischi specifici in relazione alla relativa normativa di salute e sicurezza (I)	- Principali malattie professionali - Rischio cancerogeni e mutageni - Rischio chimico - Rischio biologico - Tenuta dei registri di esposizione dei lavoratori alle diverse tipologie di rischio che li richiedono	
Modulo A 6		4 ore
La valutazione di alcuni rischi specifici in relazione alla relativa normativa di igiene del lavoro (II)	- Rischio rumore - Rischio vibrazioni - Rischio videoterminali - Rischio movimentazione manuale dei carichi - Rischio da radiazioni ionizzanti e non ionizzanti - Rischio da campi elettromagnetici - Il microclima - L'illuminazione	
Modulo A 7		4 ore
Le ricadute applicative e organizzative della valutazione del rischio	- Il piano delle misure di prevenzione - Il piano e la gestione del pronto soccorso - La sorveglianza sanitaria: (definizione della necessità della sorveglianza sanitaria, specifiche tutele per le lavoratrici madri, minori, invalidi, visite mediche e giudizi di idoneità, ricorsi) - I Dispositivi di Protezione Individuale (DPI): criteri di scelta e di utilizzo - La gestione degli appalti - La informazione, la formazione e l'addestramento dei lavoratori (nuovi assunti, RSPP, RLS, RLST, addetti alle emergenze, aggiornamento periodico)	

ALLEGATO A2

II MODULO B di specializzazione, è relativo al corso di formazione che tratta la natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro, correlati alle specifiche attività lavorative. La sua durata varia da **12- 68** ore, a seconda del macrosettore di riferimento. Come il modulo A, anche il modulo B è **comune alle due figure professionali** di Responsabile SPP e di Addetto SPP.

Questo modulo si articola in macrosettori, costruiti tenendo conto dell'analogia dei rischi presenti nei vari comparti in base alla classificazione dei settori ATECO. Nel sistema ATECO sono rappresentate tutte le tipologie lavorative, mediante una classificazione ad albero che consente di andare a ricercare la propria attività lavorativa nel raggruppamento di riferimento indicato nel prospetto con una o due lettere.

Nei prospetti 1 e 2 sono riportati i contenuti e i tempi complessivi che devono essere applicati per la formazione tecnica specifica del macro-settore corrispondente.

Lo schema di rappresentazione degli argomenti di cui ai prospetti 1 e 2 che seguono, è indicativo e, dunque, non esaustivo. La definizione quantitativa dei singoli argomenti da trattare all'interno del macrosettore, pertanto, è lasciata ai soggetti formatori, nel rispetto dei minimi indicati per ciascun tipo di macrosettore, livello di rischio e tipo di produzione e fermo restando che l'articolazione dei contenuti del modulo dovrà essere coerente con le indicazioni di cui al presente accordo e con gli eventuali ulteriori indirizzi regionali, per i soggetti di cui al punto 4.2.

Il Responsabile SPP e l'Addetto SPP che sono stati formati per un macrosettore possono esercitare le rispettive funzioni solo all'interno di detto macrosettore. In caso di nomina in azienda di macrosettore diverso da quello di formazione, dovrà essere effettuata la formazione specifica.

Obiettivi generali:

- Acquisire conoscenze relative ai fattori di rischio e alle misure di prevenzione e protezione presenti negli specifici comparti
- Acquisire capacità di analisi per individuare i pericoli e quantificare i rischi presenti negli ambienti di lavoro del comparto
- Contribuire alla individuazione di adeguate soluzioni tecniche, organizzative e procedurali di sicurezza per ogni tipologia di rischio
- Contribuire ad individuare per le diverse lavorazioni del comparto, gli idonei dispositivi di protezione individuali – DPI
- Contribuire ad individuare i fattori di rischio per i quali è prevista la sorveglianza sanitaria.

Contenuto dei corsi

Per ogni macro-settore sono indicati i principali argomenti relativi ai diversi comparti che lo compongono:

- rischi legati alla presenza di cancerogeni o mutageni
- rischi chimici
- rischi biologici
- rischi fisici

- rischi legati alla organizzazione del lavoro
- rischio infortuni
- rischio esplosioni
- sicurezza antincendio
- dispositivi protezione individuale – DPI

PROSPETTO 1 (pag. 1/2)

	ARGOMENTO Classificazione Macro-Settori di attività (ATECO)	Settori ATECO	Rischi agenti canceroge ni e mutageni	Rischi chimici				Rischi biologici	Rischi fisici				
				Gas Vapori Fumi	Polveri Fuma Nebbie	Liquidi	Etichet tatura		Rumore	Vibraz ione	Video erminali	Micro lima e illumin azione	Radiazi oni
1	Agricoltura	A	X	X	X	X	X	X	X	X		X	
2	Pesca	B				X	X	X	X	X		X	
3	Estrazione minerali Altre industrie estrattive Costruzioni	CA CB F	X	X	X	X	X		X	X		X	X
4	Industrie Alimentari ecc. Tessili, Abbigliamento Conciarie, Cuoio Legno Carta, editoria, stampa Minerali non metalliferi Produzione e Lavorazione metalli Fabbricazione macchine, apparecchi meccanici Fabbricaz. macchine app. elettrici, elettronici Autoveicoli Mobili Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas, acqua Smaltimento rifiuti	DA DB DC DD DE DI DJ DK DL DM DN E O	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	Raffinerie – Trattamento combustibili nucleari Industria chimica, Fibre Gomma, Plastica	DF DG DH	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

PROSPETTO 1 (pag. 2/2)

	ARGOMENTO Classificazione Macro-Settori di attività (ATECO)	Settori ATECO	Rischi organizzazione lavoro			Rischi infortuni			Rischi o da esplosi one	Sicurezza antincen dio	DPI	TOT. ORE
			Ambienti di lavoro	Movime ntazione manuale dei carichi	Movimentazi one merci: app. sollevam./ mezzi di trasporto	Rischio elettrico	Rischio meccanico Macchine Attrezzature	Cadute dall'alto				
1	Agricoltura	A	X	X	X	X	X	X	X	X	X	36
2	Pesca	B	X	X	X	X	X	X	X	X	X	36
3	Estrazione minerali Altre industrie estrattive Costruzioni	CA CB F	X	X	X	X	X	X	X	X	X	60
4	Industrie Alimentari ecc. Tessili, Abbigliamento Conciarie, Cuoio Legno Carta, editoria, stampa Minerali non metalliferi Produzione e Lavorazione metalli Fabbricazione macchine, apparecchi meccanici Fabbricaz. macchine app. elettrici, elettronici Autoveicoli Mobili Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas, acqua Smaltimento rifiuti	DA DB DC DD DE DI DJ DK DL DM DN E O	X	X	X	X	X	X	X	X	X	48
5	Raffinerie – Trattamento combustibili nucleari Industria chimica, Fibre Gomma, Plastica	DF DG DH	X	X	X	X	X	X	X	X	X	68

PROSPETTO 2 (pag. 1/2)

Classificazione Macro-Settori di attività (ATECO)	ARGOMENTO		Rischio da agenti cancerogeni e mutageni	Rischi chimici				Rischi biologici	Rischi fisici				
	Settori ATECO			Gas Vapori Fumi	Polveri Fumi Nebbie	Liquidi	Encher tatura		Rumore	Vibra zione	Videotermini	Microclima illuminazio ne	Radazio ni
6 Commercio ingrosso e dettaglio – Attività Artigianali non assimilabili alle precedenti (carrozzerie, riparazione veicoli - lavanderie, parrucchieri, panificatori, pasticceri, ecc.) Trasporti, Magazzinaggi, Comunicazioni	G I		X	X	X	X	X	X	X	X	X		
7 Sanità – Servizi sociali	N		X	X		X	X	X			X	X	X
8 Pubblica Amm.ne Istruzione	L M			X	X	X	X	X			X	X	
9 Alberghi, Ristoranti Assicurazioni Immobiliari, Informatica Ass.ni ricreative, culturali, sportive Servizi domestici Organizz. Extraterrit.	H J K O P Q			X	X	X	X	X			X	X	

PROSPETTO 2 (pag. 2/2)

Classificazione Macro-Settori di attività (ATECO)	ARGOMENTO		Rischi organizzazione lavoro			Rischi infortuni			Rischio da esplosione	Sicurezza antincendio	DPI	TOT. ORE
	Settori ATECO		Ambienti di lavoro	Movime ntazione manuale dei carichi	Movimentaz ione merci, app. sollevam. / mezzi di trasporto	Rischio elettrico	Rischio meccanico Macchine Attrezzature	Cadute dall'alto	Atmosfere esplosive	Prevenzione Incendi (decreto ministeriale 10 marzo 1998)	Caratteristi che e scelta DPI	
6 Commercio ingrosso e dettaglio Attività Artigianali non assimilabili alle precedenti (carrozzerie, riparazione veicoli - lavanderie, parrucchieri, panificatori, pasticceri, ecc.) Trasporti, Magazzinaggi Comunicazioni	G I		X	X	Rischio Incidenti stradali	X	X	X	X	X	X	24
7 Sanità – Servizi sociali	N		X	X	X	X	X	X	X	X	X	60
8 Pubblica Amm.ne Istruzione	L M		X	X		X	X			X	X	24
9 Alberghi, Ristoranti Assicurazioni Immobiliari, Informatica Ass.ni ricreative, culturali, sportive Servizi domestici Organizz. Extraterrit.	H J K O P Q		X	X		X	X			X	X	12

Quadro sintetico CORSI RSPP e ADDETTI SPP

	Classificazione Macro-Settori di attività	Settori ATECO	ASPP A-B	RSPP A+B+C
1	Agricoltura	A	64	88
2	Pesca	B	64	88
3	Estrazione minerali	CA	88	112
	Altre industrie estrattive	CB		
	Costruzioni	F		
4	Industrie Alimentari ecc.	DA	76	100
	Tessili, Abbigliamento	DB		
	Conciarie, Cuoio	DC		
	Legno	DD		
	Carta, editoria, stampa	DE		
	Minerali non metalliferi	DI		
	Produzione e Lavorazione metalli	DJ		
	Fabbricazione macchine, apparecchi meccanici	DK		
	Fabbricaz. macchine app. elettrici, elettronici	DL		
	Autoveicoli	DM		
	Mobili	DN		
	Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas, acqua	E		
	Smaltimento rifiuti	O		
	Raffinerie – Trattamento combustibili nucleari	DF		
5	Industria chimica, Fibre	DG	96	120
	Gomma, Plastica	DH		
	Commercio ingrosso e dettaglio – Attività Artigianali non assimilabili alle precedenti (carrozzerie, riparazione veicoli - lavanderie, parrucchieri, panificatori, pasticceri, ecc.)			
6	Trasporti, Magazzinaggi, Comunicazioni	G	52	76
		I		
7	Sanità – Servizi sociali	N	88	112
8	Pubblica Amm.ne	L	52	76
	Istruzione	M		
9	Alberghi, Ristoranti	H	40	64
	Assicurazioni	J		
	Immobiliari, Informatica	K		
	Ass.ni ricreative, culturali, sportive	O		
	Servizi domestici	P		
	Organizz. Extraterrit.	Q		

ALLEGATO A 3

Il MODULO C è un modulo di specializzazione **per soli Responsabili SPP** e riguarda la formazione su prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e psico-sociale, di organizzazione e gestione delle attività tecnico-amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali (art. 8 bis, comma 4, del d.lgs. 626/94).

Obiettivi generali:

Il modulo integra il percorso formativo dei Responsabili SPP, al fine di sviluppare le capacità gestionali e relazionali e di far loro acquisire elementi di conoscenza su:

- sistemi di gestione della sicurezza
- organizzazione tecnico-amministrativa della prevenzione
- dinamiche delle relazioni e della comunicazione
- fattori di rischio psico-sociali ed ergonomici
- progettazione e gestione dei processi formativi aziendali

PROGRAMMA

TITOLO	ARGOMENTI	TEMPI
Modulo C 1		8 ore
Presentazione del corso		
Organizzazione e sistemi di gestione	- La valutazione del rischio come: a) processo di pianificazione della prevenzione b) conoscenza del sistema di organizzazione aziendale come base per l'individuazione e l'analisi dei rischi	
Modulo C 2		4 ore
Il sistema delle relazioni e della comunicazione	- Il sistema delle relazioni: RLS, Medico competente, lavoratori, datore di lavoro, enti pubblici, fornitori, lavoratori autonomi, appaltatori, ecc.. - Gestione della comunicazione nelle diverse situazioni di lavoro	
Rischi di natura psicosociale	- Elementi di comprensione e differenziazione fra stress, mobbing e burn-out - Conseguenze lavorative dei rischi da tali fenomeni sulla efficienza organizzativa, sul comportamento di sicurezza del lavoratore e sul	

	organizzativa, sul comportamento di sicurezza del lavoratore e sul suo stato di salute - Strumenti, metodi e misure di prevenzione - Analisi dei bisogni didattici	
Modulo C 3		4 ore
Rischi di natura ergonomica	- L'approccio ergonomico nell'impostazione dei posti di lavoro e delle attrezzature - L'approccio ergonomico nell'organizzazione aziendale - L'organizzazione come sistema: principi e proprietà dei sistemi	
Modulo C 4		8 ore
Ruolo dell'informazione e della Formazione	- Dalla valutazione dei rischi alla predisposizione dei piani di informazione e formazione in azienda (D.Lgs. 626/94 e altre direttive europee) - Le fonti informative su salute e sicurezza del lavoro - Metodologie per una corretta informazione in azienda (riunioni, gruppi di lavoro specifici, conferenze, seminari informativi, ecc.) - Strumenti di informazione su salute e sicurezza del lavoro (circolari, cartellonistica, opuscoli, audiovisivi, avvisi, news, sistemi in rete, ecc) - Elementi di progettazione didattica *analisi dei fabbisogni * definizione degli obiettivi didattici * scelta dei contenuti in funzione degli obiettivi metodologie didattiche * sistemi di valutazione dei risultati della * formazione in azienda	

Tabella A4
Riconoscimento ai Responsabili SPP dei crediti professionali e formativi pregressi

Esperienza lavorativa	Titolo di studio	Modulo A	Modulo B	Modulo C	Verifica di apprendimento
> di tre anni con incarico attuale, designati prima del 14.02.2003 ed attivi al 13.08.2003	Qualsiasi	Esonero	Esonero per il macrosettore Ateco in cui svolge attualmente l'attività, con obbligo immediato di frequenza al corso di aggiornamento di cui al punto 3 del presente accordo, ed entro il termine di cui al punto 1.1	Frequenza	Verifica dell'apprendimento, con valutazione riferita ai moduli per i quali si prevede l'obbligo di frequenza (modulo C)
> di sei mesi, < di tre anni, con incarico attuale, designati prima del 14.02.2003 ed attivi al 13.08.2003	Qualsiasi	Esonero	Frequenza	Frequenza	Verifica dell'apprendimento, con valutazione riferita ai moduli per i quali si prevede l'obbligo di frequenza (B - C)
con incarico attuale, designati dopo il 14.02.2003 con formazione inerente ai contenuti dell'art. 3 del D.M. 16.1.1997	Diploma di istruzione secondaria superiore	Esonero	Frequenza	Frequenza	Verifica dell'apprendimento, con valutazione riferita ai moduli per i quali si prevede l'obbligo di frequenza (B - C)
Nuova nomina, con formazione inerente ai contenuti del D.M. 16.1.1997	Diploma di istruzione secondaria superiore	Esonero	Frequenza	Frequenza	Verifica dell'apprendimento, con valutazione riferita ai moduli per i quali si prevede l'obbligo di frequenza (B - C)

Per coloro che sono esonerati dalla frequenza dei moduli A e B, si procede comunque, in occasione della verifica prevista per il modulo C, anche alla somministrazione di test, a risposta multipla chiusa, relativi alle materie dei moduli A e B.

Tabella A5
Riconoscimento agli Addetti SPP dei crediti professionali e formativi progressi

Esperienza lavorativa	Titolo di studio	Modulo A	Modulo B	Verifica di Apprendimento
> di tre anni, con incarico attuale, designati prima del 14.02.2003 ed attivi al 13.08.2003	Qualsiasi	Esonero	Esonero per il macrosettore Ateco in cui svolge attualmente l'attività, con obbligo immediato di frequenza al corso di aggiornamento di cui al punto 3 del presente accordo, ed entro il termine di cui al punto 1.1	
> di sei mesi, con incarico attuale, designati prima del 14.02.2003 ed attivi al 13.08.2003	Qualsiasi	Esonero	Frequenza	Verifica dell'apprendimento, con valutazione riferita ai moduli per i quali si prevede l'obbligo di frequenza (modulo B).
con incarico attuale, designati dopo il 14.02.2003, con formazione inerente ai contenuti dell'art. 3 del d.m. 16.1.1997	Diploma di istruzione secondaria superiore	Esonero	Frequenza	Verifica dell'apprendimento, con valutazione riferita ai moduli per i quali si prevede l'obbligo di frequenza (modulo B).
Nuova nomina, con formazione inerente ai contenuti dell'art. 3 del d.m. 16.1.1997	Diploma di istruzione secondaria superiore	Esonero	Frequenza	Verifica dell'apprendimento, con valutazione riferita ai moduli per i quali si prevede l'obbligo di frequenza (modulo B).

PROVVEDIMENTO 5 ottobre 2006

Accordo ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, concernente le linee guida interpretative dell'Accordo sancito in Conferenza Stato-regioni il 26 gennaio 2006, in attuazione dell'articolo 8-bis, comma 3, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, introdotto dall'articolo 2 del decreto legislativo del 23 giugno 2003, n. 195 in materia di prevenzione e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro. (Repertorio atti n. 2635). (GU n. 285 del 07-12-2006)

Allegato sub-A

LINIE INTERPRETATIVE CONDIVISE DELL'ACCORDO IN CONFERENZA STATO - REGIONI ATTUATIVO DELL'Art. 2, COMMI 2 E 3, DEL DECRETO LEGISLATIVO 23 GIUGNO 2003, n. 195. (Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 14 febbraio 2006, n. 37).

Le regioni e province autonome;

Premesso:

- a) che in data 14 febbraio 2006 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 l'accordo, siglato in Conferenza Stato-regioni, attuativo dell'art. 2, commi 2 e 3, del decreto legislativo 23 giugno 2003, n. 195;
- b) che a seguito di tale pubblicazione e' emersa la necessità di definire linee interpretative condivise che favoriscano l'attuazione di quanto previsto nell'accordo;

Convengono quanto segue:

1. Tenuto conto che il decreto legislativo n. 195/2003 all'art. 2, comma 3, individua un primo nucleo di soggetti abilitati ad erogare la formazione per RSPP e ASPP, tra i quali le regioni e province autonome, e che il successivo accordo siglato in Conferenza Stato-regioni e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il 14 febbraio 2006 individua un ulteriore gruppo di soggetti abilitati ad erogare tale formazione, regioni e province autonome, per la parte di loro competenza, ritengono che i contenuti dell'accordo rappresentano lo standard minimo di riferimento, nell'ottica di armonizzare le normative regionali in materia di sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro.
2. In conformità con quanto previsto al punto 2.7 dell'accordo, le regioni e province autonome avviano una sperimentazione che consente di testare il nuovo impianto formativo e si riservano la possibilità, laddove necessario, di un ulteriore passaggio in Conferenza Stato-regioni per gli eventuali adeguamenti dell'accordo.

3. Viste le numerose richieste di chiarimenti pervenute dai soggetti formatori che daranno attuazione a quanto contenuto nell'accordo, le regioni e province autonome concordano sulla necessità di fornire indicazioni ulteriori che favoriscano l'interpretazione univoca del testo dell'accordo, in modo da garantire la corretta attuazione di quanto previsto.

4. Le indicazioni che seguono - riferite al testo dell'accordo e nel rispetto della medesima numerazione - hanno l'obiettivo di chiarire ed integrare l'accordo solo laddove il disposto dello stesso appariva dubbio o controverso.

Punto 1.1. - Termine di attivazione dei corsi formativi.

Per la fase transitoria prevista dall'art. 3, comma 2 del decreto legislativo n. 195/2003, viene adottata come interpretazione del concetto di «attivazione dei percorsi formativi» quella comunemente utilizzata in ambito di formazione professionale, ossia il completamento di tutte le procedure che consentono l'effettivo avvio dell'intervento formativo. Pertanto entro il 14 febbraio 2007 (entro un anno dalla pubblicazione dell'accordo nella Gazzetta Ufficiale) dovranno essere completate tutte le procedure che consentono l'effettivo avvio dei percorsi formativi.

Punto 2.2. - Metodologia di insegnamento/apprendimento.

Per i moduli A, B e C e' da escludersi nella fase attuale il ricorso alla FAD in quanto si tratta di una metodologia di complessa progettazione, gestione e verifica/certificazione, al momento non compatibile con l'attuale fase di sperimentazione e rodaggio del sistema.

Punto 2.3. - Articolazione dei percorsi formativi.

Il modulo C deve essere frequentato anche dai soggetti in possesso delle lauree triennali indicate all'art. 2, comma 6, del decreto legislativo n. 195/2003, perchè tale comma prevede, per chi e' in possesso di tali titoli, l'esonero solo dalla frequenza dei corsi di formazione previsti al comma 2 del medesimo articolo («specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative», vale a dire la formazione prevista nei moduli A e B). L'obbligo della frequenza ai corsi del modulo C e' esplicitato (per i soli RSPP) al comma 4 del medesimo articolo.

Punto 2.4. - Valutazione degli apprendimenti.

Le verifiche intermedie di apprendimento rientrano nell'orario complessivo di ciascun modulo, mentre le verifiche finali di apprendimento sono da intendersi al di fuori del monte ore complessivo.

Punto 2.4.1. - Modulo A.

Il modulo A e' propedeutico agli altri e la sua idoneità, una volta conseguita, resta valida per tutti i percorsi formativi successivi, costituendo credito formativo permanente.

Punto 2.4.2. - Modulo B.

Il modulo B non e' propedeutico al modulo C. Ha validità quinquennale. Il credito formativo ottenuto con la frequenza del modulo B e' valido per cinque anni. Alla scadenza dei cinque anni scatta l'obbligo di aggiornamento.

Il modulo B va effettuato per ogni macrosettore per il quale si assume (o si intende assumere) la nomina di RSPP o ASPP. Le regioni e pubbliche amministrazioni, all'interno della sperimentazione prevista al punto 2.7 dell'accordo, potranno peraltro sperimentare modelli di formazione integrata per macrosettori ATECO diversi purché nel rispetto della durata, dei contenuti e della specificità dei singoli macrosettori. I risultati della sperimentazione saranno oggetto di valutazione.

Punto 2.4.3. - Modulo C.

Il modulo C vale per qualsiasi macrosettore e costituisce credito formativo permanente.

Punto 2.5. - Certificazione.

Il modello di certificazione regionale - che sarà rilasciato agli allievi nel rispetto delle singole normative regionali sulle attività di formazione professionale e nei casi previsti e disciplinati negli atti regionali di recepimento dell'accordo - sarà quello in uso presso ciascuna regione. I modelli di certificazione dovranno contenere i seguenti elementi minimi comuni:

- normativa di riferimento, attuativa del decreto legislativo n. 195/2003;
- specifica del modulo con monte ore (per il modulo B specifica del macrosettore);
- periodo di svolgimento del corso;
- soggetto formatore;
- dati anagrafici del corsista;
- firma del soggetto abilitato al rilascio dell'attestato.

I soggetti formatori elencati al comma 3, dell'art. 2 del decreto legislativo n. 195/2003 e al punto 4.1.1 dell'accordo, che hanno la facoltà di rilasciare direttamente gli attestati di frequenza, devono trasmettere il verbale della valutazione finale alla regione/provincia territorialmente competente. Si specifica che si tratta di una trasmissione solo «per opportuna conoscenza», finalizzata a garantire traccia dei percorsi formativi realizzati.

Punto 2.6. - Riconoscimento crediti professionali e formativi pregressi.

In coerenza con quanto esplicitato al punto 1.1 delle presenti Linee interpretative, per coloro che possono usufruire dell'esonero dalla frequenza del modulo B sulla base del riconoscimento di crediti professionali pregressi, l'obbligo di aggiornamento legato all'esonero decorre dal 14 febbraio 2007 e deve essere completato entro il 14 febbraio 2012. Entro il 14 febbraio 2008 dovrà essere comunque svolto almeno il 20% del monte ore complessivo d'aggiornamento relativo ai macrosettori di appartenenza, di cui al successivo punto 3. L'avvenuto aggiornamento deve essere registrato sul libretto formativo del cittadino di cui al decreto interministeriale (MLPS e MIUR) del 10 ottobre 2005, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 256 del 3 novembre 2005, ove adottato, oppure documentato da idonea certificazione rilasciata dal soggetto che ha erogato l'aggiornamento.

Alla luce dei numerosi corsi di formazione già realizzati nel periodo che va dalla data di pubblicazione del decreto legislativo n. 195/2003 alla data di pubblicazione dell'accordo, e in considerazione della opportunità/possibilità, in mancanza di presupposto giuridico, di riconoscimento dei crediti formativi pregressi per chi ha frequentato corsi di formazione prima della pubblicazione dell'accordo, le regioni e province autonome si riservano di riconoscere i percorsi formativi realizzati prima della pubblicazione dell'accordo qualora siano stati erogati da

soggetti formatori che possedevano al momento dell'erogazione del corso le caratteristiche previste nell'accordo e che possano dimostrare, a posteriori, di aver rispettato anche i contenuti e i requisiti organizzativi (ore, materie, metodologie di insegnamento/apprendimento, ecc.) ivi previsti.

Punto 2. - Sperimentazione.

La sperimentazione avrà durata biennale a partire dalla data di pubblicazione dell'accordo nella Gazzetta Ufficiale del 14 febbraio 2006.

Fino alla conclusione della sperimentazione la durata dei moduli e' quella prevista nell'accordo del 14 febbraio 2006. La sperimentazione e' anche mirata all'individuazione di eventuali unità formative tecniche i cui contenuti possono essere trasversali a più macrosettori.

I risultati di tale sperimentazione saranno condivisi con i ministeri che sottoscrivono il presente accordo per eventuali adeguamenti in Conferenza Stato-regioni.

Punto 3. - Corsi di aggiornamento di cui all'art. 8-bis, comma 5 del decreto legislativo n. 626 del 1994.

La decorrenza del quinquennio di aggiornamento parte dalla data del conseguimento della laurea triennale e/o dalla data di conclusione del modulo B e/o dalla data di conclusione dell'aggiornamento previsto per coloro che possono usufruire dell'esonero. Tale data costituisce riferimento per tutti gli aggiornamenti quinquennali successivi.

I soggetti formatori autorizzati a fare i corsi di aggiornamento sono i medesimi autorizzati a fare i corsi di formazione, indicati dall'art. 2, comma 3 del decreto legislativo n. 195/2003, e al punto 4 dell'accordo. Le regioni e province autonome indicheranno nella propria normativa di recepimento dell'accordo le modalità di documentazione dell'avvenuto aggiornamento.

Per gli ASPP l'aggiornamento quinquennale e' da intendersi pari a 28 ore complessive per tutti i macrosettori ATECO, anche distribuite nel quinquennio.

Per gli RSPP appartenenti al raggruppamento dei macrosettori ATECO 3-4-5 e 7 l'aggiornamento quinquennale e' da intendersi pari a 60 ore complessive, anche qualora l'incarico sia riferito a piu' di uno di tali macrosettori. Il monte ore complessivo di aggiornamento puo' essere distribuito nel quinquennio.

Per RSPP appartenenti al raggruppamento dei macrosettori ATECO 1-2-6-8 e 9 l'aggiornamento quinquennale e' da intendersi pari a 40 ore complessive, anche qualora l'incarico sia riferito a piu' di uno di tali macrosettori. Il monte ore complessivo di aggiornamento puo' essere distribuito nel quinquennio.

Nel caso di esercizio della funzione di RSPP in macrosettori appartenenti a ciascuno dei due raggruppamenti di macrosettori su indicati, l'aggiornamento e' da intendersi pari a 100 ore complessive.

Punto 4. - Individuazione di altri soggetti formatori in attuazione dell'art. 8-bis, comma 3 del decreto legislativo n. 626 del 1994, introdotto dall'art. 2, del decreto legislativo n. 195 del 2003.

Le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori e gli organismi paritetici, individuati quali soggetti abilitati a erogare la formazione per RSPP e ASPP all'art. 2, comma 3 del decreto legislativo n. 195/2003, possono effettuare le attività formative e/o di aggiornamento o direttamente o avvalendosi unicamente di strutture formative di loro diretta ed esclusiva emanazione. In questo caso per queste ultime non sono richiesti i requisiti previsti alle lettere a) b) e c) del punto 4.2.2. dell'accordo.

Punto 4.1. - Ulteriori soggetti formatori di cui al comma 3 dell'art. 8-bis del decreto legislativo n. 626 del 1994, introdotto dal decreto legislativo n. 195 del 2003.

Si ritiene opportuno ribadire che gli ulteriori soggetti formatori così come individuati al punto 4.1.1 lettere a) e b) dell'accordo, possono effettuare l'attività formativa, limitatamente al proprio personale sia esso collocato a livello centrale che periferico.

Punto 4.1.3.

Eventuali ulteriori soggetti formatori che operano a livello nazionale potranno essere individuati unicamente attraverso accordi in sede di Conferenza Stato-regioni.

Punto 4.1.4.

Le regioni e province autonome possono avvalersi delle Aziende sanitarie locali e delle agenzie formative di diretta emanazione regionale e/o provinciale, in coerenza e rispetto delle singole normative regionali che disciplinano le attività formative e l'accreditamento delle agenzie formative.

Punto 4.1.5.

Tutti i soggetti formatori, sia quelli indicati all'art. 2, comma 3 del decreto legislativo n. 195/2003 sia gli ulteriori soggetti formatori indicati al punto 4.1 dell'accordo, potranno avvalersi di soggetti formatori esterni alla propria struttura per lo svolgimento delle attività formative e/o di aggiornamento, qualora questi siano in possesso dei requisiti di cui alle lettere a) b) e c) di cui al punto 4.2.2. dell'accordo.

Punto 4.2. - Altri soggetti formatori.

La questione relativa all'accreditamento delle sedi formative e' stata demandata al gruppo tecnico che ha in carico la rivisitazione del sistema di accreditamento per la formazione professionale.

Punto 4.2.2.

In riferimento ai requisiti indicati ai punti b) e c) dell'accordo, si precisa che:

b) relativamente alle strutture: le strutture devono dimostrare di avere almeno due anni di esperienza professionale maturata in materia di prevenzione e sicurezza e/o maturata nella formazione alla prevenzione e sicurezza. L'esperienza puo' essere anche autocertificata e sottoposta ai normali controlli da parte dell'amministrazione regionale/provinciale competente

c) relativamente ai docenti: i docenti devono dimostrare di avere almeno due anni di esperienza professionale maturata in materia di prevenzione e sicurezza e/o maturata nella formazione alla prevenzione e sicurezza. L'esperienza puo' essere anche autocertificata e sottoposta ai normali controlli da parte dell'amministrazione regionale/provinciale competente.

Tabella A4 - Riconoscimento ai RSPP dei crediti professionali e formativi progressivi.

Per calcolare l'esperienza lavorativa pregressa, ai fini del riconoscimento dei crediti professionali, la data di riferimento è quella di pubblicazione dell'accordo nella Gazzetta Ufficiale del 14 febbraio 2006.

Coloro che sono in possesso delle lauree triennali elencate al comma 6 del decreto legislativo n. 195/2003 sono esonerati solo dalla frequenza dei moduli A e B. L'obbligo di frequenza del modulo C, in capo ai soli RSPP, è previsto dal comma 4 dell'art. 8-bis della n. 626/1994.

Sono stati rilevati nella tabella A4 una serie di refusi/errori materiali, che si segnalano di seguito:

- a) 1ª riga, 6ª colonna: eliminare B dalla parentesi;
- b) 3ª riga, 1ª colonna: eliminare il riferimento ai 6 mesi di esperienza;
- c) 3ª riga, 1ª colonna: sostituire «nessuna» con «con».

La somministrazione dei test relativi ai moduli A e B, previsti anche in caso di esonero dalla formazione, fornisce indicazioni che vengono utilizzate in sede di valutazione globale, in esito al modulo C.

Tabella A5 - Riconoscimento agli ASPP dei crediti professionali e formativi pregressi.

Per calcolare l'esperienza lavorativa pregressa, ai fini del riconoscimento dei crediti professionali, la data di riferimento è quella di pubblicazione dell'accordo nella Gazzetta Ufficiale del 14 febbraio 2006.

Sono stati rilevati nella tabella A5 una serie di refusi/errori materiali, che si segnalano di seguito:

- a) 1ª riga, 5ª colonna: eliminare la frase;
- b) 3ª riga, 1ª colonna: eliminare il riferimento ai 6 mesi di esperienza;
- c) 4ª riga, 2ª colonna: inserire superiore dopo secondaria.

L'esonero previsto nelle tabelle A4 e A5 non è vincolante, e anche qualora il RSPP o l'ASPP sia nelle condizioni di poter fruire dell'esonero, può comunque richiedere di frequentare i corsi.

Art. 9 (Compiti del servizio di prevenzione e protezione)

1. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

- a) 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;
- b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di cui all'art. 4, comma 2, lettera b) e i sistemi di controllo di tali misure;
- c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza di cui all'art. 11;
- f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 21.

2. Il datore di lavoro fornisce ai servizi di prevenzione e protezione informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati del registro degli infortuni e delle malattie professionali;
- e) le prescrizioni degli organi di vigilanza.

3. I componenti del servizio di prevenzione e protezione e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente decreto.

4. Il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro.



Articolo così sostituito dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.



datore di lavoro e dirigente

comma 2

l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro

Preposti

comma 2

l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 154 Euro a 516 Euro



Pretura Trento, 25 gennaio 1999

L'adozione di procedure di sicurezza e l'affissione delle relative norme all'esterno dei luoghi pericolosi non rientra nei compiti del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il quale ha il mero obbligo nei confronti del datore di lavoro di segnalare la presenza di omissioni in materia, dovendo, poi, il datore di lavoro stesso provvedere all'applicazione delle prescrizioni del caso.

Cass. Pen., Sez. IV, 17/06/2003, n. 25944

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione di cui al D. Lgs. n. 626/94 risponde del suo operato allorché nella effettuazione della valutazione dei rischi presenti nei luoghi di lavoro omette di individuare una carenza di una misura di protezione a seguito della quale poi si verifica un infortunio sul lavoro.

T.a.r. Emilia-Romagna, sez. I, 17-01-2005, n. 35.

Tra i compiti del servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali, il d.leg. 19 settembre 1994 n. 626, include - all'art. 9, 1° comma, lett. a) - l'individuazione dei fattori di rischio, la valutazione dei rischi e la individuazione delle misure per la sicurezza degli ambienti di lavoro, postulando una condotta attiva da parte dei componenti del servizio predetto; parimenti, all'art. 5, 2° comma, punto d), prescrive tra gli obblighi dei dipendenti anche l'adoperarsi direttamente, in caso di urgenza, per eliminare o ridurre situazioni di pericolo, non consentendo situazioni d'inerzia; ne deriva la legittimità della sanzione disciplinare irrogata nei confronti del componente del servizio di prevenzione e protezione che, a seguito di infortunio accorso ad un dipendente, non si sia attivato per la verifica e rimozione della situazione di pericolo.

Art. 10 (Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi)

1. Il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nei casi previsti nell'allegato I, dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi. Esso può avvalersi della facoltà di cui all'art. 8, comma 4.

2. Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare apposito corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, promosso anche dalle associazioni dei datori di lavoro e trasmettere all'organo di vigilanza competente per territorio:

- a) una dichiarazione attestante la capacità di svolgimento dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi;
- b) una dichiarazione attestante gli adempimenti di cui all'art. 4, commi 1, 2, 3 e 11;
- c) una relazione sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali della propria azienda elaborata in base ai dati degli ultimi tre anni del registro infortuni o, in mancanza dello stesso, di analogha documentazione prevista dalla legislazione vigente;
- d) l'attestazione di frequenza del corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.



La lettera b) del comma 2 è stata così sostituita dall'art. 7, comma 1, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.



Datori di Lavoro e Dirigenti

Tutti i commi

l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro



MINISTERO LAVORO circolare 19 novembre 1996, n. 154

Ulteriori indicazioni in ordine all'applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242.

(G.U. n. 284 del 4 dicembre 1996)

2. Natura dell'esonero (se temporaneo o permanente) dall'obbligo di frequenza del corso di cui all'art. 10, comma 2, per il datore di lavoro che intenda svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione. In relazione alla formulazione dell'art. 24 sono stati richiesti chiarimenti in ordine alla portata dell'esonero dalla frequenza del corso di formazione in materia di sicurezza e salute per il datore di lavoro che intenda svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione dai rischi e lo notificò entro il 31/12/1996.

Al riguardo, una lettura coordinata degli artt. 10, 2° comma e 95 induce a ritenere che la natura dell'esonero è di carattere permanente. L'art. 95, come si evince dalla sua rubricazione (disposizioni transitorie e finali) ha la finalità di riconoscere ai datori di lavoro - in sede di prima applicazione del decreto - le capacità necessarie allo svolgimento dei compiti prevenzionistici in virtù dell'esperienza maturata sul campo e, conseguentemente, l'esonero dalla frequenza del corso di formazione contestualmente previsto, non può che essere permanente. A maggior conforto di questa tesi va considerato che gli obblighi fondamentali del datore di lavoro in funzione dei quali è stato introdotto l'obbligo di una formazione specifica vanno assolti entro la stessa data del 1° gennaio 1997, entro la quale è possibile fruire dell'esonero.

DECRETO MINISTERIALE 16 gennaio 1997

Individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (G.U. 3 febbraio 1997, n. 27).

Art. 3 (Formazione dei datori di lavoro)

I contenuti della formazione dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione sono i seguenti:

- a) il quadro normativo in materia di sicurezza dei lavoratori e la responsabilità civile e penale;
- b) gli organi di vigilanza e di controlli nei rapporti con le aziende;
- c) la tutela assicurativa, le statistiche ed il registro degli infortuni;
- d) i rapporti con i rappresentanti dei lavoratori;
- e) appalti, lavoro autonomo e sicurezza;
- f) la valutazione dei rischi;
- g) i principali tipi di rischio e le relative misure tecniche, organizzative e procedurali di sicurezza;

- h) i dispositivi di protezione individuale;
 - i) la prevenzione incendi ed i piani di emergenza;
 - l) la prevenzione sanitaria;
 - m) l'informazione e la formazione dei lavoratori.
- La durata minima dei corsi per i datori di lavoro è di sedici ore.

Art. 4 (Attestazione dell'avvenuta formazione)

L'attestazione dell'avvenuta formazione deve essere conservata in azienda a cura del datore di lavoro.

MINISTERO INTERNO circolare 8 luglio 1998, n. 16

(G.U. n. 250 del 26 ottobre 1998)

Formazione dei datori di lavoro che ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 626/1994, possono svolgere direttamente i compiti di addetto alla prevenzione incendi e di evacuazione

L'art. 10 del D.Lgs. n. 626/1994 consente al datore di lavoro delle seguenti aziende:

- aziende artigiane ed industriali sino a 30 addetti;
 - aziende agricole sino a 10 addetti;
 - aziende della pesca sino a 20 addetti;
 - altre aziende sino a 200 addetti;
- con esclusione delle seguenti aziende:*
- aziende industriali soggette all'obbligo della dichiarazione e della notifica ai sensi del D.P.R. n. 175/1988;
 - centrali termoelettriche;
 - impianti e laboratori nucleari;
 - aziende estrattive ed altre attività minerarie;
 - fabbriche e depositi di esplosivi;
 - strutture di ricovero e cura pubbliche e private;

di poter svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione dai rischi, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, purchè frequenti un apposito corso di formazione in materia di sicurezza e salute, il cui attestato di frequenza va trasmesso all'Organo di vigilanza.

L'art. 95 del D.Lgs. n. 626/1994 ha consentito, fino al 31 dicembre 1996, ai datori di lavoro di svolgere direttamente quanto previsto dall'art. 10 senza l'obbligo di frequentare l'apposito corso di formazione.

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale con il decreto 16 gennaio 1997 ha stabilito i contenuti minimi dei corsi di formazione per i datori di lavoro che intendano svolgere direttamente i compiti di cui all'art. 10.

Tale corso della durata minima di 16 ore prevede, tra l'altro, anche l'argomento specifico della prevenzione incendi e della gestione dell'emergenza.

Dalla data di entrata in vigore del D.M. 10 marzo 1998, il corso di cui sopra, per la parte attinente alla sicurezza antincendio, deve recepire i contenuti di cui all'Allegato IX. (Sono comunque fatti salvi i corsi espletati prima della data di entrata in vigore del decreto nonché la speciale esenzione di cui all'art. 95 del D.Lgs. n. 626/1994, purchè ne sia stata data comunicazione all'Organo di vigilanza, entro il 31 dicembre 1996.

Art. 11 (Riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi)

1. Nelle aziende, ovvero unità produttive, che occupano più di 15 dipendenti, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:

- a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;
- b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- c) il medico competente ove previsto;
- d) il rappresentante per la sicurezza.

2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- a) il documento, di cui all'art. 4, commi 2 e 3;
- b) l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;
- c) i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

3. La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori.

4. Nelle aziende, ovvero unità produttive, che occupano fino a 15 dipendenti, nelle ipotesi di cui al comma 3, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può chiedere la convocazione di una apposita riunione.

5. Il datore di lavoro, anche tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, provvede alla redazione del verbale della riunione che è tenuto a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.



Le sanzioni amministrative pecuniarie sono state quintuplicate in base dall'art. 1, comma 1177, della Legge 7 dicembre 2006, n. 296



Datori di Lavoro e Dirigenti

Tutti i commi

con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2580 Euro a 15490 Euro

Capo III

PREVENZIONE INCENDI, EVACUAZIONE DEI LAVORATORI, PRONTO SOCCORSO



Linee guida Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano: Prevenzione incendi evacuazione e pronto soccorso. Il D.Lgs 626/94, sul miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, affronta fra i suoi argomenti il tema dell'emergenza. In particolare nel Titolo I capo 3° si formulano indicazioni a carico dei datori di lavoro relative alle misure da attuare in caso di prevenzione degli incendi, evacuazione dei lavoratori e pronto soccorso, che possono concretizzarsi in una vera e propria gestione dell'emergenza

Art. 12 (Disposizioni generali)

1. Ai fini degli adempimenti di cui all'art. 4, comma 5, lettera q), il datore di lavoro:
 - a) organizza i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di pronto soccorso, salvataggio lotta antincendio e gestione dell'emergenza;
 - b) designa preventivamente i lavoratori incaricati di attuare le misure di cui all'art. 4, comma 5, lettera a);
 - c) informa tutti i lavoratori che possono essere esposti ad un pericolo grave ed immediato circa le misure predisposte ed i comportamenti da adottare;
 - d) programma gli interventi, prende i provvedimenti e dà istruzioni affinché i lavoratori possano, in caso di pericolo grave ed immediato che non può essere evitato, cessare la loro attività, ovvero mettersi al sicuro, abbandonando immediatamente il luogo di lavoro;
 - e) prende i provvedimenti necessari affinché qualsiasi lavoratore, in caso di pericolo grave ed immediato per la propria sicurezza ovvero per quella di altre persone e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, possa prendere le misure adeguate per evitare le conseguenze di tale pericolo, tenendo conto delle sue conoscenze e dei mezzi tecnici disponibili.
2. Ai fini delle designazioni di cui al comma 1, lettera b), il datore di lavoro tiene conto delle dimensioni dell'azienda ovvero dei rischi specifici dell'azienda ovvero dell'unità produttiva.
3. I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione. Essi devono essere formati, essere in numero sufficiente e disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni ovvero dei rischi specifici dell'azienda ovvero dell'unità produttiva.
4. Il datore di lavoro deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.



la lettera b del comma 1 è stata così sostituita dall'art. 7, comma 2, D.Lgs. 19/3/96, n. 242.

Datori di Lavoro e Dirigenti

commi 1, lettere d) ed e) e 4
comma 1, lettere a), b) e c)

*l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro
l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro*

Preposti

commi 1, lettere d) ed e), e 4
comma 1, lettere a) e c)

*l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro
l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 154 Euro a 516 Euro*

Lavoratori

comma 3, primo periodo

l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 206 Euro a 619 Euro



Cass. Pen, Sez. III, 13/09/2005, n. 33288

...si tratta di disposizioni che, al pari di altre simili, non fanno altro che specificare alcune caratteristiche - del resto ovvie e che sarebbero quindi ugualmente necessarie anche se non espressamente previste - che deve avere la squadra antincendio che il datore di lavoro ha l'obbligo di nominare preventivamente ai sensi degli artt. 4, comma 5, lettera a), e 12, comma 1, lettera b... per adempiere all'obbligo di designazione in questione, non può certamente ritenersi sufficiente una indicazione meramente formale, ma occorre anche, quanto meno, che i lavoratori indicati come componenti di tale squadra abbiano avuto notizia di farne parte, ossia siano stati innanzitutto informati di essere componenti della squadra antincendi e di avere quindi il compito di svolgere determinate attività in caso di pericolo, e che occorra altresì che siano stati individuati e precisati i compiti assegnati ai soggetti nominati e che gli stessi siano adeguatamente preparati all'incarico loro affidato...

Art. 13 (Prevenzione incendi)

1. Fermo restando quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 29 luglio 1982, n. 577, i Ministri dell'interno, del lavoro e della previdenza sociale, in relazione al tipo di attività, al numero dei lavoratori occupati ed ai fattori di rischio, adottano uno o più decreti nei quali sono definiti:

a) i criteri diretti ad individuare:

- 1) misure intese ad evitare l'insorgere di un incendio e a limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi;
- 2) misure precauzionali di esercizio;
- 3) metodi di controllo e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio;
- 4) criteri per la gestione delle emergenze;

b) le caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio di cui all'art. 12, compresi i requisiti del personale addetto e la sua formazione.

2. Per il settore minerario il decreto di cui al comma 1 è adottato dai Ministri dell'interno, del lavoro e della previdenza sociale e dell'industria, del commercio e dell'artigianato.



Si vedano:

DECRETO MINISTERIALE 10 marzo 1998

Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro (G.U. 7 aprile 1998, n. 81, suppl. ord.).

DECRETO MINISTERIALE 18 settembre 2002

Approvazione della regola tecnica di prevenzione incendi per la progettazione, la costruzione e l'esercizio delle strutture sanitarie pubbliche e private (G.U. 27 settembre 2002, n. 227).

MINISTERO INTERNO circolare 21 dicembre 1998, n. 5301/6104

Modalità di accertamento dell'idoneità tecnica del personale incaricato di svolgere, nei luoghi di lavoro, mansioni di addetto alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze, ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. n. 626/1994, della legge 28 novembre 1996, n. 609 e del D.M. 10 marzo 1998. (non pubblicata in Gazzetta Ufficiale)

MINISTERO INTERNO circolare 8 luglio 1998, n. 16

Decreto ministeriale 10 marzo 1998 - Chiarimenti. (G.U. n. 250 del 26 ottobre 1998)



MINISTERO DEGLI INTERNI Linee guida per la valutazione della sicurezza antincendio in presenza di persone disabili: Le linee guida allegate alla circolare del Ministero dell'interno (1 marzo 2002, n° 4) sono state elaborate per fornire ai datori di lavoro, ai professionisti e ai responsabili della sicurezza uno strumento di valutazione del rischio che tenga conto della presenza nei luoghi di lavoro di persone con ridotte o impedito capacità motorie, sensoriali o mentali

Art. 14 (Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato)

1. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro ovvero da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

2. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.



Tribunale di Siena, 27/11/2002

La violazione da parte del datore di lavoro delle disposizioni normative poste a tutela delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro legittima il lavoratore ad adempiere la propria prestazione lavorativa; nel caso concreto, la mancanza del requisito dell'immediatezza del pericolo, richiesto per legittimare l'allontanamento dal posto di lavoro, ha precluso che si potesse trattare di un'ipotesi di ius resistendae ex art. 14 d.leg. n. 626/94; si è tuttavia rinvenuta un'ipotesi di eccezione di inadempimento, ritenendo, in virtù dei principi di buona fede e correttezza, che il lavoratore possa rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione laddove il datore non adempia e si offra di adempiere contemporaneamente la propria.

Art. 15 (Pronto soccorso)

1. Il datore di lavoro, tenendo conto della natura dell'attività e delle dimensioni dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, sentito il medico competente ove previsto, prende i provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza, tenendo conto delle altre eventuali persone presenti sui luoghi di lavoro e stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati.
2. Il datore di lavoro, qualora non vi provveda direttamente, designa uno o più lavoratori incaricati dell'attuazione dei provvedimenti di cui al comma 1.
3. Le caratteristiche minime delle attrezzature di pronto soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione sono individuati in relazione alla natura dell'attività, al numero dei lavoratori occupati e ai fattori di rischio, con decreto dei Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale, della funzione pubblica e dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la commissione consultiva permanente e il Consiglio superiore di sanità.
4. Fino all'emanazione del decreto di cui al comma 3 si applicano le disposizioni vigenti in materia.



Datori di Lavoro e Dirigenti

comma 1

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Preposti

Comma 1

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro



DECRETO 15 luglio 2003, n. 388

Regolamento recante disposizioni sul pronto soccorso aziendale, in attuazione dell'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni. (G.U. n. 27 del 3-2-2004)

...Visti gli articoli 12, comma 1, lettere b) e c) e l'articolo 15, comma 3 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, che demanda ai Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale, della funzione pubblica e dell'industria, del commercio e dell'artigianato, il compito di individuare le caratteristiche minime delle attrezzature di pronto soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione, in relazione alla natura dell'attività, al numero dei lavoratori occupati e ai fattori di rischio;

...Adottano il seguente regolamento:

Art. 1.- Classificazione delle aziende

1. Le aziende ovvero le unità produttive sono classificate, tenuto conto della tipologia di attività svolta, del numero dei lavoratori occupati e dei fattori di rischio, in tre gruppi.

Gruppo A:

I) Aziende o unità produttive con attività industriali, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica, di cui all'articolo 2, del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, centrali termoelettriche, impianti e laboratori nucleari di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, aziende estrattive ed altre attività minerarie definite dal decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 624, lavori in sotterraneo di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1956, n. 320, aziende per la fabbricazione di esplosivi, polveri e munizioni;

II) Aziende o unità produttive con oltre cinque lavoratori appartenenti o riconducibili ai gruppi tariffari INAIL con indice infortunistico di inabilità permanente superiore a quattro, quali desumibili dalle statistiche nazionali INAIL relative al triennio precedente ed aggiornate al 31 dicembre di ciascun anno. Le predette statistiche nazionali INAIL sono pubblicate nella Gazzetta Ufficiale;

III) Aziende o unità produttive con oltre cinque lavoratori a tempo indeterminato del comparto dell'agricoltura.

Gruppo B:

aziende o unità produttive con tre o più lavoratori che non rientrano nel gruppo A.

Gruppo C:

aziende o unità produttive con meno di tre lavoratori che non rientrano nel gruppo A.

2. Il datore di lavoro, sentito il medico competente, ove previsto, identifica la categoria di appartenenza della propria azienda od unità produttiva e, solo nel caso appartenga al gruppo A, la comunica all'Azienda Unità Sanitaria Locale competente sul territorio in cui si svolge l'attività lavorativa, per la predisposizione degli interventi di emergenza del caso. Se l'azienda o unità produttiva svolge attività lavorative comprese in gruppi diversi, il datore di lavoro deve riferirsi all'attività con indice più elevato.

Art. 2. - Organizzazione di pronto soccorso

1. Nelle aziende o unità produttive di gruppo A e di gruppo B, il datore di lavoro deve garantire le seguenti attrezzature:

a) cassetta di pronto soccorso, tenuta presso ciascun luogo di lavoro, adeguatamente custodita in un luogo facilmente accessibile ed individuabile con segnaletica appropriata, contenente la dotazione minima indicata nell'allegato 1, che fa parte del presente decreto, da integrare sulla base dei rischi presenti nei luoghi di lavoro e su indicazione del medico competente, ove previsto, e del sistema di emergenza sanitaria del Servizio Sanitario Nazionale, e della quale sia costantemente assicurata, la completezza ed il corretto stato d'uso dei presidi ivi contenuti;

b) un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale.

2. Nelle aziende o unità produttive di gruppo C, il datore di lavoro deve garantire le seguenti attrezzature:

a) pacchetto di medicazione, tenuto presso ciascun luogo di lavoro, adeguatamente custodito e facilmente individuabile, contenente la dotazione minima indicata nell'allegato 2, che fa parte del presente decreto, da

integrare sulla base dei rischi presenti nei luoghi di lavoro, della quale sia costantemente assicurata, in collaborazione con il medico competente, ove previsto, la completezza ed il corretto stato d'uso dei presidi ivi contenuti;

b) un mezzo di comunicazione idoneo ad attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale;

3. Il contenuto minimo della cassetta di pronto soccorso e del pacchetto di medicazione, di cui agli allegati 1 e 2, è aggiornato con decreto dei Ministri della salute e del lavoro e delle politiche sociali tenendo conto dell'evoluzione tecnico-scientifica.

4. Nelle aziende o unità produttive di gruppo A, anche consorziate, il datore di lavoro, sentito il medico competente, quando previsto, oltre alle attrezzature di cui al precedente comma 1, è tenuto a garantire il raccordo tra il sistema di pronto soccorso interno ed il sistema di emergenza sanitaria di cui al decreto del Presidente della Repubblica del 27 marzo 1992 e successive modifiche.

5. Nelle aziende o unità produttive che hanno lavoratori che prestano la propria attività in luoghi isolati, diversi dalla sede aziendale o unità produttiva, il datore di lavoro è tenuto a fornire loro il pacchetto di medicazione di cui all'allegato 2, che fa parte del presente decreto, ed un mezzo di comunicazione idoneo per raccordarsi con l'azienda al fine di attivare rapidamente il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 3. - Requisiti e formazione degli addetti al pronto soccorso

1. Gli addetti al pronto soccorso, designati ai sensi dell'articolo 12, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, sono formati con istruzione teorica e pratica per l'attuazione delle misure di primo intervento interno e per l'attivazione degli interventi di pronto soccorso.

2. La formazione dei lavoratori designati è svolta da personale medico, in collaborazione, ove possibile, con il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale. Nello svolgimento della parte pratica della formazione il medico può avvalersi della collaborazione di personale infermieristico o di altro personale specializzato.

3. Per le aziende o unità produttive di gruppo A i contenuti e i tempi minimi del corso di formazione sono riportati nell'allegato 3, che fa parte del presente decreto e devono prevedere anche la trattazione dei rischi specifici dell'attività svolta.

4. Per le aziende o unità produttive di gruppo B e di gruppo C i contenuti ed i tempi minimi del corso di formazione sono riportati nell'allegato 4, che fa parte del presente decreto.

5. Sono validi i corsi di formazione per gli addetti al pronto soccorso ultimati entro la data di entrata in vigore del presente decreto. La formazione dei lavoratori designati andrà ripetuta con cadenza triennale almeno per quanto attiene alla capacità di intervento pratico.

Art. 4. - Attrezzature minime per gli interventi di pronto soccorso

1. Il datore di lavoro, in collaborazione con il medico competente, ove previsto, sulla base dei rischi specifici presenti nell'azienda o unità produttiva, individua e rende disponibili le attrezzature minime di equipaggiamento ed i dispositivi di protezione individuale per gli addetti al primo intervento interno ed al pronto soccorso.

2. Le attrezzature ed i dispositivi di cui al comma 1 devono essere appropriati rispetto ai rischi specifici connessi all'attività lavorativa dell'azienda e devono essere mantenuti in condizioni di efficienza e di pronto impiego e custoditi in luogo idoneo e facilmente accessibile.

Art. 5. - Abrogazioni

Il decreto ministeriale del 28 luglio 1958 è abrogato.

Art. 6. - Entrata in vigore

Il presente decreto entra in vigore sei mesi dopo la sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Allegato 1 - CONTENUTO MINIMO DELLA CASSETTA DI PRONTO SOCCORSO

Guanti sterili monouso (5 paia).

Visiera paraschizzi

Flacone di soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio da 1 litro (1).

Flaconi di soluzione fisiologica (sodio cloruro - 0,9%) da 500 ml (3).

Compresse di garza sterile 10 x 10 in buste singole (10).

Compresse di garza sterile 18 x 40 in buste singole (2).

Teli sterili monouso (2).

Pinzette da medicazione sterili monouso (2).

Confezione di rete elastica di misura media (1).

Confezione di cotone idrofilo (1).

Confezioni di cerotti di varie misure pronti all'uso (2).

Rotoli di cerotto alto cm. 2,5 (2).

Un paio di forbici.

Lacci emostatici (3).

Ghiaccio pronto uso (due confezioni).

Sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari (2).

Termometro.

Apparecchio per la misurazione della pressione arteriosa.

Allegato 2 - CONTENUTO MINIMO DEL PACCHETTO DI MEDICAZIONE

Guanti sterili monouso (2 paia).

Flacone di soluzione cutanea di iodopovidone al 10% di iodio da 125 ml (1).

Flacone di soluzione fisiologica (sodio cloruro 0,9%) da 250 ml (1).

Compresse di garza sterile 18 x 40 in buste singole (1).

Compresse di garza sterile 10 x 10 in buste singole (3).

Pinzette da medicazione sterili monouso (1).

Confezione di cotone idrofilo (1).

Confezione di cerotti di varie misure pronti all'uso (1).

Rotolo di cerotto alto cm 2,5 (1).

Rotolo di benda orlata alta cm 10 (1).

Un paio di forbici (1).

Un laccio emostatico (1).

Confezione di ghiaccio pronto uso (1).

Sacchetti monouso per la raccolta di rifiuti sanitari (1).

Istruzioni sul modo di usare i presidi suddetti e di prestare i primi soccorsi in attesa del servizio di emergenza.

Allegato 3		
OBIETTIVI DIDATTICI E CONTENUTI MINIMI DELLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI DESIGNATI AL PRONTO SOCCORSO PER LE AZIENDE DI GRUPPO A		
OBIETTIVI DIDATTICI	PROGRAMMA	TEMPI
Prima giornata MODULO A		Totale n. 6 ore
Allertare il sistema di soccorso	a) Cause e circostanze dell'infortunio (luogo dell'infortunio, numero delle persone coinvolte, stato degli infortunati, ecc.); b) comunicare le predette informazioni in maniera chiara e precisa ai Servizi di	
Riconoscere un'emergenza sanitaria	1) Scena dell'infortunio: a) raccolta delle informazioni; b) previsione dei pericoli evidenti e di quelli probabili;	
Attuare gli interventi di primo soccorso	1) Sostentimento delle funzioni vitali: a) posizionamento dell'infortunato e manovre per la pervietà delle prime vie aeree;	
Seconda giornata MODULO B	Conoscere i rischi specifici dell'attività svolta	totale n. 4 ore
Acquisire conoscenze generali sui	1) Cenni di anatomia dello scheletro. 2) Lussazioni, fratture e complicanze. 3) Traumi e lesioni cranio-encefalici e della colonna vertebrale.	
Acquisire conoscenze generali sulle	1) Lesioni da freddo e da calore. 2) Lesioni da corrente elettrica. 3) Lesioni da agenti chimici.	
Terza giornata MODULO C		totale n. 6 ore
Acquisire capacità di intervento pratico	1) Tecniche di comunicazione con il sistema di emergenza del S.S.N. 2) Tecniche di primo soccorso nelle sindromi cerebrali acute. 3) Tecniche di primo soccorso nella sindrome di insufficienza respiratoria acuta.	
Allegato 4		
OBIETTIVI DIDATTICI E CONTENUTI MINIMI DELLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI DESIGNATI AL		

Allegato 4 OBIETTIVI DIDATTICI E CONTENUTI MINIMI DELLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI DESIGNATI AL PRONTO SOCCORSO PER LE AZIENDE DI GRUPPO B E C.		
OBIETTIVI DIDATTICI	PROGRAMMA	TEMPI
Prima giornata MODULO A		Totale n. 4 ore
Allertare il sistema di soccorso	a) Cause e circostanze dell'infortunio (luogo dell'infortunio, numero delle persone coinvolte, stato degli infortunati, ecc.); b) comunicare le predette informazioni in maniera chiara e precisa ai Servizi di assistenza sanitaria di emergenza.	
Riconoscere un'emergenza sanitaria	1) Scena dell'infortunio: a) raccolta delle informazioni; b) previsione dei pericoli evidenti e di quelli probabili; 2) Accertamento delle condizioni psico-fisiche del lavoratore infortunato: a) funzioni vitali (polso, pressione, respiro) b) stato di coscienza c) ipotermia e ipertermia; 3) Nozioni elementari di anatomia e fisiologia dell'apparato cardiovascolare e respiratorio. 4) Tecniche di autoprotezione del personale addetto al soccorso.	
Attuare gli interventi di primo soccorso	1) Sostentimento delle funzioni vitali: a) posizionamento dell'infortunato e manovre per la pervietà delle prime vie aeree; b) respirazione artificiale; c) massaggio cardiaco esterno; 2) Riconoscimento e limiti d'intervento di primo soccorso: a) lipotimia, sincope, shock; b) edema polmonare acuto; c) crisi asmatica,; d) dolore acuto stenocardico; e) reazioni allergiche; f) crisi convulsive; g) emorragie esterne post-traumatiche e tamponamento emorragico.	
Conoscere i rischi specifici dell'attività svolta		
Seconda giornata MODULO B		totale n. 4 ore
Acquisire conoscenze generali sui traumi in ambiente di lavoro	1) Cenni di anatomia dello scheletro. 2) Lussazioni, fratture e complicanze. 3) Traumi e lesioni cranio-encefalici e della colonna vertebrale. 4) traumi e lesioni toraco-addominali.	
Acquisire conoscenze generali sulle patologie specifiche in ambiente di Lavoro	1) Lesioni da freddo e da calore. 2) Lesioni da corrente elettrica. 3) Lesioni da agenti chimici. 4) Intossicazioni 5) Ferite lacero contuse. 6) Emorragie esterne	
Terza giornata MODULO C		totale n. 4 ore
Acquisire capacità di Intervento pratico	1) Principali tecniche di comunicazione con il sistema di emergenza del S.S.N. 2) Principali tecniche di primo soccorso nelle sindromi cerebrali acute. 3) Principali tecniche di primo soccorso nella sindrome di insufficienza respiratoria acuta. 4) Principali tecniche di rianimazione cardiopolmonare. 5) Principali tecniche di tamponamento emorragico. 6) Principali tecniche di sollevamento, spostamento e trasporto del traumatizzato. 7) Principali tecniche di primo soccorso in casi di esposizione accidentale ad agenti chimici e biologici.	

MINISTERO SALUTE circolare 3 giugno 2004, n. Prot. DGPREV-13008/P

Quesiti applicazione del Decreto 15 luglio 2003, n. 388.

(Non pubblicata in Gazzetta Ufficiale)

In riferimento ai quesiti posti, per quanto specificato in oggetto, da parte dello scrivente Ufficio si precisa quanto segue:

- art. 1, comma 1 - **Classificazione:** ai fini della classificazione della aziende, ovvero delle unità produttive, intese secondo la definizione data dal D.Lgs. n. 626/1994 come "Stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi, dotata di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale", vanno considerati tutti i lavoratori dell'azienda.

Se l'azienda o l'unità produttiva svolge attività lavorative comprese in gruppi diversi, per identificare la categoria di appartenenza, il datore di lavoro deve riferirsi all'attività con indice più elevato.

- art. 2, comma 5 - **Obbligo di fornire pacchetto di medicazione e mezzo idoneo di comunicazione:** tale obbligo riguarda l'utilizzazione di proprio personale in attività esterne alla sede aziendale o all'unità produttiva, limitatamente a prestazioni lavorative in luoghi isolati come mal collegati e/o appartati e lontani rispetto a centri abitati, secondo la comune accezione del termine.

- art. 3, comma 1 - **Addetti al pronto soccorso:** precisato che l'articolo 95 del D.Lgs. n. 626/1994, prevede l'esonero dalla frequenza del corso di formazione di cui al comma 2 dell'art. 10, per il datore di lavoro che, rientrando nei casi previsti nell'allegato I, svolga direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, elencati nell'articolo 9, solamente in prima applicazione ed in ogni caso non oltre il 31 dicembre 1996, precisato che detti compiti non ricomprendono il Pronto soccorso, si osserva che la necessità della frequenza a specifico corso per acquisire le necessarie conoscenze teoriche e pratiche per l'attuazione delle misure di primo soccorso risultano necessarie sia nel caso in cui il datore di lavoro, avvalendosi del comma 2 dell'art. 15, svolga direttamente tali funzioni sia nel caso in cui siano stati preventivamente designati a svolgerle uno o più dipendenti.

Con l'entrata in vigore del regolamento, gli obiettivi didattici ed i contenuti minimi della formazione per il primo soccorso sono stabiliti negli allegati 3 e 4 dello stesso, secondo le precisazioni del comma 5 dell'art. 3 sono ritenuti validi i corsi ultimati precedentemente.

Per quanto attiene all'obbligo di aggiornamento della formazione, con cadenza triennale almeno per quanto riguarda le capacità di intervento pratico, non essendo previsti differimenti, lo stesso è da ritenere immediatamente vigente con l'entrata in vigore, e ovviamente da riferire alla formazione acquisita, al fine di sopperire a carenze connesse a formazioni datate; pertanto per la ripetizione della formazione il riferimento è costituito dalla data di ultimazione dell'ultimo corso effettuato.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Comunicato: Indici di frequenza di infortunio in Italia per gruppo di tariffa INAIL. Tipo di conseguenze: inabilità permanente. (G.U: n. 192 del 17 agosto 2004)

Per l'attuazione dell'art.1, comma primo, del Decreto Ministeriale n. 388 del 15 luglio 2003 (G.U. n. 27 del 3 febbraio 2004) rettificato (G.U. n. 103 del 4 maggio 2004) in materia di pronto soccorso aziendale, è stato pubblicato sulla G.U. n. 192 del 17 agosto 2004 il comunicato del Ministero del Welfare contenente gli indici infortunistici di inabilità permanente in Italia per gruppo di tariffa relativi alla media dell'ultimo triennio disponibile. Indici di frequenza d'infortunio in Italia per gruppo di tariffa INAIL(*) tipo di conseguenza: inabilità permanente

Codici di Tariffa INAIL	Inabilità Permanente
1100 Lavorazioni meccanico-agricole	10,84
1200 Mattazione e macellazione - Pesca	6,41
1400 Produzione di alimenti	3,57
2100 Chimica, plastica e gomma	2,76
2200 Carta e poligrafia	2,73
2300 Pelli e cuoi	2,97
3100 Costruzioni edili	8,60
3200 Costruzioni idrauliche	9,12
3300 Strade e ferrovie	7,55
3400 Linee e condotte urbane	9,67
3500 Fondazioni speciali	12,39
3600 Impianti	5,43
4100 Energia elettrica	2,20
4200 Comunicazioni	2,07
4300 Gasdotti e oleodotti	2,16
4400 Impianti acqua e vapore	4,11
5100 Prima lavorazione legname	7,95
5200 Falegnameria e restauro	7,18
5300 Materiali affini al legno	5,02
6100 Metallurgia	5,74
6200 Metalmeccanica	4,48
6300 Macchine	3,32
6400 Mezzi di trasporto	3,91
6500 Strumenti e apparecchi	1,57
7100 Geologia e mineraria	8,40
7200 Lavorazione delle rocce	6,55
7300 Lavorazione del vetro	4,65
8100 Lavorazioni tessili	2,40
8200 Confezioni	1,40
9100 Trasporti	4,93

9100 Trasporti	4,93
9200 Facchinaggio	15,99
9300 Magazzini	3,32
0100 Attività commerciali	2,36
0200 Turismo e ristorazione	2,54
0300 Sanità e servizi sociali	1,28
0400 Pulizie e nettezza urbana	5,57
0500 Cinema e spettacoli	2,94
0600 Istruzione e ricerca	1,11
0700 Uffici e altre attività	0,72

(*) Per 1000 addetti. - Media ultimo triennio disponibile



Consiglio di Stato, sez. per gli atti normativi, 26/03/2001, n. 69/01

Ai sensi del d.leg. 19 settembre 1994 n. 626 (recante attuazione di direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro), il regolamento sul pronto soccorso in azienda è ispirato al criterio della modulazione quantitativa e qualitativa dell'assistenza medica di emergenza in rapporto alle specifiche caratteristiche delle aziende, al numero dei lavoratori occupati, alla natura dell'attività svolta ed ai fattori di rischio ad essa connessi; pertanto, l'assistenza di emergenza in azienda va garantita ai lavoratori nei modi di volta in volta ritenuti più idonei (senza una previsione rigida dell'istituzione di un pronto soccorso), nell'ambito dell'integrazione del primo soccorso interno col sistema di emergenza del ssn.

Capo IV SORVEGLIANZA SANITARIA



Linee Guida Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano: Definizione ruolo e funzioni del medico competente

Art. 16 (Contenuto della sorveglianza sanitaria)

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata nei casi previsti dalla normativa vigente.
2. La sorveglianza di cui al comma 1 è effettuata dal medico competente e comprende:
 - a) accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;
 - b) accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.
3. Gli accertamenti di cui al comma 2 comprendono esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.



MINISTERO LAVORO circolare 17 gennaio 2001, n. 11

Visite sanitarie di minori e apprendisti, legge n. 25/1955, D.P.R. n. 1668/1956, D.Lgs. n. 626/1994, D.Lgs. n. 345/1999

(Non pubblicata in Gazzetta Ufficiale)

Sono pervenute alla scrivente numerose richieste di chiarimenti riguardanti le visite sanitarie di minori e apprendisti previste dalle leggi 19 gennaio 1955, n. 25 (Disciplina dell'apprendistato) e 17 ottobre 1967, n. 977 (Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti, così come modificata dai decreti legislativi 4 agosto 1999, n. 345 attuativo della direttiva 94/33/CE e 18 agosto 2000, n. 262 di modifica), in relazione alla sorveglianza sanitaria ex D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni.

Le considerazioni di seguito esposte forniscono indicazioni per la soluzione dei problemi applicativi prospettati con maggiore frequenza, che riguardano in particolare le seguenti questioni.

A) Se in seguito alla entrata in vigore del D.Lgs. n. 345/1999, che ha ampiamente modificato la legge n. 977/1967, gli adolescenti adibiti alle attività lavorative soggette alle norme sulla sorveglianza sanitaria di cui al Titolo I, Capo IV del D.Lgs. n. 626/1994 debbano comunque essere sottoposti alla visita effettuata dal medico competente dell'azienda che potrebbe ravvisare la mancanza di idoneità in base all'Allegato I del D.Lgs. n. 345/1999.

Al riguardo si fa presente che l'art. 8, comma 8 della legge n. 977/1967 nel testo modificato dal citato D.Lgs. n. 345/1999, dispone esplicitamente la non applicabilità della disciplina prevista ai commi precedenti nei casi in cui i minori siano adibiti ad attività lavorative per le quali la vigente legislazione dispone la sorveglianza sanitaria ai sensi del D.Lgs. n. 626/1994, artt. 16 e 17. In tali fattispecie gli adolescenti sono pertanto sottoposti ai soli controlli di cui all'art. 16, comma 2, del citato decreto n. 626/1994 e cioè:

- a) ad accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;
- b) accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica; entrambi effettuati dal medico competente, individuato, ai sensi del comma 5 del medesimo articolo, nel "dipendente di una struttura esterna pubblica o privata convenzionata con l'imprenditore per lo

svolgimento dei compiti di sorveglianza sanitaria o in un libero professionista o in un dipendente del datore di lavoro". Per gli adolescenti non soggetti alla sorveglianza sanitaria ai sensi del D.Lgs. n. 626/1994, le visite mediche preventive e successive sono di competenza di un medico del Servizio sanitario nazionale, a cura e spese del datore di lavoro, in conformità all'art. 8, comma 3 della legge n. 977/1967 e successive modificazioni.

B) Se i minori non soggetti a sorveglianza sanitaria ai sensi del D.Lgs. n. 626/1994 debbano essere sottoposti a doppia visita presso la ASL di competenza, una gratuita ai sensi dell'art. 5 della legge n. 25/1955 e una a carico del datore di lavoro a norma dell'art. 9, comma 3 del D.Lgs. n. 345/1999.

Occorre rilevare che l'art. 9 del D.Lgs. n. 345/1999, nel ribadire, per gli apprendisti minori, l'obbligo di una visita medica preassuntiva e di visite mediche periodiche, da effettuare presso la ASL territorialmente competente a cura e spese del datore di lavoro, ha abrogato implicitamente, in parte "qua" e in quanto "ius superveniens", le disposizioni della legge n. 25/1955 che sanciscono la gratuità di tali visite. Pertanto gli apprendisti minorenni sono sottoposti alle visite mediche, così come regolate, per modalità e competenze, dall'art. 8, della legge n. 977/1967 come modificato dal D.Lgs. n. 345/1999 citato, cioè a visita presso la ASL competente, a cura e spese del datore di lavoro.

C) Quale sia la disciplina applicabile alle visite degli apprendisti maggiorenni, adibiti o meno ad attività lavorative soggette alle norme sulla sorveglianza sanitaria di cui al Titolo I, Capo IV del D.Lgs. n. 626/1994.

In relazione a tale quesito, occorre distinguere i casi in cui gli apprendisti maggiorenni siano adibiti ad attività soggette a sorveglianza sanitaria ex D.Lgs. n. 626/1994, da quelli in cui svolgano altre attività.

In questa ultima ipotesi la sola normativa di riferimento è data dal combinato disposto degli artt. 4, legge n. 25/1955 e 9 del relativo regolamento per l'esecuzione (D.P.R. n. 1668/1956), che sancisce l'obbligo di una visita medica preventiva gratuita presso la struttura pubblica territorialmente competente.

Maggiori problemi pone invece l'ipotesi di apprendisti maggiorenni adibiti ad attività soggette a sorveglianza sanitaria; la fattispecie è regolata, infatti, oltre che dagli artt. 4 e 9 sopra citati, anche dal D.Lgs. n. 626/1994, che, nel definire il proprio ambito di applicazione, vi include, all'art. 2, lett. a), i lavoratori con rapporti di lavoro anche speciali e quindi anche gli apprendisti. Ne consegue che, alla luce della normativa vigente sussiste l'obbligo di due accertamenti sanitari, volti entrambi a verificare l'idoneità alla mansione specifica alla quale deve essere adibito il lavoratore. Ciò comporta una sovrapposizione di adempimenti, da considerarsi, peraltro, solo parziale, in quanto, mentre la visita del lavoratore ex art. 4 della legge n. 25/1955 ha riguardo genericamente al "lavoro per il quale deve essere assunto", quella effettuata dal medico competente, ai sensi del D.Lgs. n. 626/1994, comporta accertamenti clinici e biologici mirati alla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore in relazione ai rischi specifici presenti nell'azienda quali risultano dal documento di valutazione dei rischi. La legislazione vigente non ha potuto operare il necessario raccordo fra le due normative, atteso i limiti della delega in sede di recepimento della direttiva 94/33/CE, nè è possibile sostenere l'implicita abrogazione della norma del 1955 ad opera del D.Lgs. n. 626/1994, essendo entrambe normative speciali. Pertanto si dovrà provvedere con un apposito intervento legislativo.

D) Se l'effettuazione delle visite preassuntive agli apprendisti, minori e non, la cui competenza è assegnata ai medici del Servizio sanitario nazionale, non debba ritenersi incompatibile con l'eventuale attività di vigilanza espletata dagli stessi dipendenti della struttura pubblica, alla luce dell'art. 17, comma 7 del D.Lgs. n. 626/1994.

In merito alla presunta incompatibilità fra l'effettuazione di visite preassuntive per gli apprendisti e l'esercizio dell'attività di vigilanza ad opera dei medici del SSN, occorre, in via preliminare, distinguere a seconda che l'apprendista, minorenne o maggiorenni, svolga o meno un'attività sottoposta a sorveglianza sanitaria.

In tale ultimo caso, la sorveglianza sanitaria deve essere esercitata dalla figura professionale delineata dal D.Lgs. n. 626/1994 agli artt. 16 e 17, per la quale la stessa normativa stabilisce inequivocabilmente l'incompatibilità con l'esercizio di compiti di vigilanza.

Per i lavoratori adibiti ad attività non soggette a sorveglianza sanitaria, occorre chiarire se l'effettuazione delle visite ex art. 8, legge n. 977/1967 rientri fra i compiti del "medico competente" individuati dall'art. 17 del decreto legislativo e se pertanto tale figura ricada nell'ambito del divieto ivi sancito.

Al riguardo, si rileva che l'area di intervento del medico competente è delimitata, dall'art. 16 del D.Lgs. n. 626/1994, ai casi previsti dalla normativa vigente, come questo Ministero ha già avuto modo di precisare con la circolare 7 agosto 1995, n. 102 pubblicata sulla G.U. n. 194 del 21 agosto 1995.

Per completezza espositiva si ritiene utile fornire una elencazione esemplificativa delle norme che prevedono la presenza del medico competente:

- D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303 (Norme generali per l'igiene del lavoro), artt. 33, 34, 35;

- D.P.R. 20 marzo 1956, n. 321 (Norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro nei cassoni ad aria compressa), artt. 33, 36;

- D.P.R. 9 aprile 1959, n. 128 e successive modifiche (Lavoro in cave e miniere);

- D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 624, relativo alla sicurezza e salute dei lavoratori nelle industrie per trivellazione e nelle industrie estrattive a cielo aperto o sotterranee, art. 15;

- D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, Testo unico delle disposizioni per l'Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, artt. 157 e segg. (Silicosi e asbestosi);

- D.P.R. 10 settembre 1982, n. 962, Protezione sanitaria dei lavoratori esposti al cloruro di vinile monomero;

- D.Lgs. 15 agosto 1991, n. 277, Protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizioni ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro;

- D.Lgs. 25 gennaio 1992, n. 77, Protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro;

- D.Lgs. n. 626/1994 (Miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro), per le lavorazioni che comportano la movimentazione dei carichi (artt. 48 e segg.), l'uso di videoterminali (artt. 55 e segg.), l'esposizione ad agenti cancerogeni (artt. 69 e segg.) e ad agenti biologici (artt. 86 e segg.);

- D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230, in materia di radiazioni ionizzanti;

- D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532, disposizioni in materia di lavoro notturno a norma dell'art. 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

I compiti del medico competente, così come disciplinati dal D.Lgs. n. 626/1994, art. 17, non si limitano all'effettuazione delle visite preassuntive e periodiche, ma sono più complessi e articolati e conferiscono a tale

soggetto un ruolo di primo piano nella gestione del sistema complessivo della sicurezza nell'azienda. Egli, infatti, non esprime soltanto il giudizio di idoneità alla mansione specifica, ma collabora anche con il datore di lavoro ed il Servizio di prevenzione e protezione alla individuazione delle misure per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; istituisce ed aggiorna, sotto la propria responsabilità, per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, una cartella sanitaria di rischio da custodire con salvaguardia del segreto professionale; comunica ai Rappresentanti per la sicurezza i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici strumentali effettuati; visita gli ambienti di lavoro almeno due volte l'anno e partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori, i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini delle valutazioni di competenza.

È unicamente a tale figura che si applica il divieto dell'esercizio dei compiti sopra descritti qualora eserciti funzioni di vigilanza. La disposizione trova la sua "ratio" giustificatrice nella necessità di garantire l'imparzialità della funzione di vigilanza espletata dai medici del SSN, ed è espressione del più generale principio, immanente al nostro sistema giuridico, della incompatibilità fra i ruoli di controllore e controllato.

Da quanto sopra discende che non può qualificarsi medico competente chi effettui le visite previste ai sensi del citato art. 8, legge n. 977/1967 nei confronti di soggetti che svolgono attività non sottoposte a sorveglianza sanitaria e quindi la fattispecie considerata si pone al di fuori dell'ambito di applicazione del divieto sopra detto.

E) Se possa essere richiesta, da parte dei Centri per l'impiego (ex Uffici di collocamento), l'idoneità fisica "generica" per la semplice iscrizione negli elenchi di cui all'art. 4, legge del D.Lgs. n. 469/1997, senza la preventiva individuazione dell'attività lavorativa a cui l'apprendista verrà adibito, come previsto dagli artt. 4 e 5 della legge n. 25/1955 e 9 e 10 del relativo regolamento di esecuzione (D.P.R. n. 1668/1956).

In relazione a tale ultimo quesito, si fa presente che, a norma dell'art. 5, legge n. 25/1955, è da escludere l'eventualità di sottoporre l'apprendista ad accertamento sanitario generico, preventivo all'iscrizione negli elenchi sopra citati. Ciò in quanto dal tenore del succitato art. 5 si evince che la visita medica deve essere mirata, dedicata cioè ad accertare l'idoneità fisica o psicofisica dell'apprendista in stretta correlazione con la prevista adibizione lavorativa; in ultima analisi, come si evidenzia anche da quanto sopra illustrato, l'obbligo dell'accertamento sanitario era e permane collegato alla tipicità del lavoro che l'apprendista è chiamato a svolgere.



Corte Costituzionale, 21/11/1997, n.354.

giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 16 del decreto legislativo 19/9/94, n. 626... promosso con ordinanza emessa il 19/6/1996 dal Pretore di Biella sul ricorso proposto da F.G. contro E.F.P. s.r.l. iscritta al n. 914 del registro ordinanze 1996 e pubblicata nella G.U. n. 39, prima serie speciale, dell'anno 1996.

...Considerato in diritto

1.— Il Pretore di Biella dubita della legittimità costituzionale dell'art. 16 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, (Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/979/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro) nella parte in cui prevede che il medico di fabbrica debba svolgere accertamenti preventivi anche sui lavoratori invalidi avviati obbligatoriamente al lavoro, con un giudizio non compatibile con quello stabilito dalla legge n. 482 del 1968. Ad avviso del giudice a quo la norma contrasterebbe con gli artt. 35 e 38 della Costituzione, in quanto la valutazione negativa del predetto medico porrebbe nel nulla l'atto di avviamento obbligatorio al lavoro e svuoterebbe la competenza del collegio medico specificamente prevista (art. 20 della denunziata legge del 1968) per l'assunzione dei lavoratori invalidi. La disposizione, inoltre, violerebbe gli stessi parametri costituzionali "quantomeno" sotto il profilo del mancato raccordo tra le due normative per non essere stato previsto nell'impugnato art. 16 che, in caso di lavoratore invalido e avviato obbligatoriamente, sia mantenuta ferma la competenza del collegio medico di cui alla legge n. 482 del 1968. Per queste considerazioni, pertanto, il giudice rimettente chiede alla Corte una pronuncia additiva volta ad espungere dall'ordinamento la disposizione nella parte in cui prevede che la stessa debba trovare applicazione anche nei riguardi dei lavoratori invalidi avviati obbligatoriamente al lavoro.

2.— La questione non è fondata.

In proposito occorre anzitutto ribadire che "le leggi non si dichiarano costituzionalmente illegittime perchè è possibile darne interpretazioni incostituzionali, ma perchè è impossibile darne interpretazioni costituzionali" (sent. n. 356 del 1996); e che il giudice rimettente, a fronte di più interpretazioni della norma della cui legittimità si dubita, è tenuto a seguire quella conforme ai parametri costituzionali altrimenti vulnerati. Nel caso di specie, invero, diversamente da quanto ritenuto dal giudice a quo, esiste la possibilità - sulla base di una corretta interpretazione delle norme vigenti - di salvaguardare gli effetti ritenuti essenziali dal giudice rimettente, quelli cioè di non far venire meno l'assunzione obbligatoria e di tener ferma la specifica competenza del predetto collegio medico. Va, infatti, osservato che le leggi in esame (n. 482 del 1968 e n. 626 del 1994) sono tra loro compatibili avendo diversi ambiti soggettivi e oggettivi; e, pur potendo porsi un problema di coordinamento della disposizione censurata limitatamente alla parte in cui le due discipline sembrano sovrapporsi (l'art. 16 del d.lgs. 626 del 1994, nell'affidare al medico competente la valutazione dell'idoneità di ogni lavoratore alle specifiche mansioni assegnate, con il terzo comma dell'art. 20, della legge n. 482 del 1968, che assegna al collegio medico l'accertamento sanitario delle condizioni dell'invalido), anche sotto tale più specifico profilo le due disposizioni possono in realtà coesistere. Infatti queste operano in tempi successivi, nel senso che dopo l'eventuale valutazione di inidoneità da parte del medico competente per la sorveglianza sanitaria, l'invalido può, con ricorso, domandare l'accertamento sanitario del collegio medico ai sensi dell'art. 20 della legge sulle assunzioni obbligatorie in considerazione del carattere speciale di tale normativa. Ove poi, come nel caso di specie, tale accertamento sia favorevole all'invalido, smentendo quindi la valutazione del medico addetto alla sorveglianza sanitaria, si pone la diversa questione dell'applicabilità, o meno, della disposizione contenuta nel quarto comma del cit. art. 20, secondo cui il datore di lavoro è tenuto a corrispondere all'invalido le retribuzioni perdute. Si tratta però di un problema la cui soluzione è rimessa all'interpretazione del giudice ordinario senza che tocchi il livello di questione di legittimità costituzionale, essendo fatto salvo in ogni caso il diritto dell'invalido - non impedito dall'eventuale valutazione di inidoneità da parte del medico competente per la sorveglianza sanitaria - di domandare al collegio medico la verifica, mediante accertamento sanitario, della sua idoneità all'assunzione. Ne consegue, pertanto, che il giudice rimettente, - a fronte della coesistenza di due valutazioni

(l'una resa dal medico di fabbrica di cui alla disposizione impugnata e l'altra dal collegio medico provinciale), - proprio al fine di non vanificare l'atto di avviamento obbligatorio al lavoro, costituzionalmente tutelato dagli artt. 35 e 38 della Costituzione, ben avrebbe potuto attribuire prevalenza al parere del collegio medico e, anziché sollevare l'incidente di costituzionalità, riconoscere sussistente l'obbligo di assunzione dell'invalide, con gli effetti discendenti dall'interpretazione della citata legge n. 482 del 1968.

PER QUESTI MOTIVI LA CORTE COSTITUZIONALE

dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 16 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, (Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/979/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro) sollevata, in riferimento agli artt. 35 e 38 della Costituzione, con l'ordinanza di cui in epigrafe.

Cass. Pen., sez. IV, 28/06/2005, n. 24290

Il sostituto (nella specie: per un periodo di cinque mesi) del "medico competente" preposto alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori, se non risponde dell'obbligo di effettuare gli accertamenti preventivi e periodici previsti dall'art. 16 D.Lgs. n. 626 del 1994 - che incombono, data la necessità di un'organizzazione in fabbrica, al titolare dell'incarico -, risponde tuttavia dell'obbligo di disporre gli accertamenti sanitari necessari una volta che vi sia la richiesta del lavoratore (consistente anche nella denuncia di una sintomatologia), affinché anche fuori dai controlli periodici le visite e gli accertamenti medici opportuni vengano effettuati.

Cass.Civ., sez. lav., 02/12/2005, n. 26238.

L'accertamento previsto dall'art. 16, lett. b), d.leg. 19 settembre 1994 n. 626, disposto dal datore di lavoro a mezzo di un medico dipendente della stessa azienda, e diretto a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore invalido è destinato, ai fini della valutazione della sua idoneità ad una mansione specifica, può essere effettuato anche prima dell'assunzione del lavoratore stesso; e il datore, nel comunicare al lavoratore la predisposizione dell'accertamento, non ha l'obbligo di comunicargli contestualmente la mansione specifica in relazione alla quale la sua idoneità è da valutare.

Cass.Civ., sez. lav., 02/08/2001, n. 10574.

Nel caso di sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni lavorative assegnate derivante da una patologia da esse dipendente va riconosciuto al lavoratore il diritto di pretendere - e, correlativamente, affermato l'obbligo, ex art. 2087 c.c., del datore di lavoro di ricercare - una collocazione lavorativa non pretestuosa ma idonea a salvaguardare la salute del dipendente nel rispetto dell'organizzazione aziendale; ciò comporta che il datore di lavoro, esercitando lo ius variandi nel rispetto sia dei canoni della correttezza e della buona fede sia delle regole poste a salvaguardia della salute dei dipendenti, dovrà cercare di adibire il lavoratore alle stesse mansioni o ad altre equivalenti e, solo se ciò è impossibile, a mansioni inferiori (che il lavoratore si sia dichiarato disponibile ad accettare), salvo restando però che la diversa attività deve essere utilizzabile nell'impresa secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore purché nel rispetto della citata normativa posta a salvaguardia della salute dei lavoratori (fattispecie relativa ad un dipendente della Telecom Italia spa che aveva contratto nello svolgimento dell'attività lavorativa una lombosciatalgia cronica dx e una ernia discale in quanto per circa venti anni si era arrampicato, per diverse volte al giorno, su pali telefonici avvalendosi di ramponi anziché di cestelli semoventi, costituenti un meccanismo non soltanto meno usurante ma anche più moderno dal punto di vista dell'evoluzione tecnologica e di maggiore affidabilità antinfortunistica e quindi maggiormente conforme alla normativa sulla tutela della salute dei lavoratori e, in particolare, al d.leg. n. 626 del 1994).

Art. 17 (Il medico competente)

1. Il medico competente:

- a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione di cui all'art. 8, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda ovvero dell'unità produttiva e delle situazioni di rischio, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;
- b) effettua gli accertamenti sanitari di cui all'art. 16;
- c) esprime i giudizi di idoneità alla mansione specifica al lavoro, di cui all'art. 16;
- d) istituisce ed aggiorna, sotto la propria responsabilità, per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, una cartella sanitaria e di rischio da custodire presso il datore di lavoro con salvaguardia del segreto professionale;
- e) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- f) informa ogni lavoratore interessato dei risultati degli accertamenti sanitari di cui alla lettera B) e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;

- g) comunica, in occasione delle riunioni di cui all'art. 11, ai rappresentanti per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati;
- h) congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, visita gli ambienti di lavoro almeno due volte all'anno e partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini delle valutazioni e dei pareri di competenza;
- i) fatti salvi i controlli sanitari di cui alla lettera b), effettua le visite mediche richieste dal lavoratore qualora tale richiesta sia correlata ai rischi professionali;
- l) collabora con il datore di lavoro alla predisposizione del servizio di pronto soccorso di cui all'art. 15;
- m) collabora all'attività di formazione e informazione di cui al capo VI.
2. Il medico competente può avvalersi, per motivate ragioni, della collaborazione di medici specialisti scelti dal datore di lavoro che ne sopporta gli oneri.
3. Qualora il medico competente, a seguito degli accertamenti di cui all'art. 16, comma 2, esprima un giudizio sull'inidoneità parziale o temporanea o totale del lavoratore, ne informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.
4. Avverso il giudizio di cui al comma 3 è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.
5. Il medico competente svolge la propria opera in qualità di:
- a) dipendente da una struttura esterna pubblica o privata convenzionata con l'imprenditore per lo svolgimento dei compiti di cui al presente capo;
- b) libero professionista;
- c) dipendente del datore di lavoro.
6. Qualora il medico competente sia dipendente del datore di lavoro, questi gli fornisce i mezzi e gli assicura le condizioni necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti.
7. Il dipendente di una struttura pubblica non può svolgere l'attività di medico competente qualora espliciti attività di vigilanza.



Il comma 3 è stato così modificato dall'art. 8, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.



Il medico competente

comma 1, lettere b), d), h) e l)
 comma 1, lettere e), f), g) ed i)
 comma 3

*l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 3.098 Euro
 l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 258 Euro a 1.549 Euro*



DECRETO MINISTERIALE 16 gennaio 1997

Definizione dei casi di riduzione della frequenza della visita degli ambienti di lavoro da parte del medico competente (G.U. 3 febbraio 1997, n. 27).

Art. 1

Per le aziende ovvero unità produttive di cui all'allegato I del decreto legislativo n. 626/1994, così come integrato dal decreto legislativo n. 242/1996, è ridotto ad una volta l'anno l'obbligo della visita di cui all'art. 17, comma 1, lettera h), degli ambienti di lavoro da parte del medico competente, ferma restando l'obbligatorietà di visite ulteriori, allorché si modificano le situazioni di rischio.

Art. 2

Per le aziende di cui ai punti 1, 2 e 3 dell'allegato I del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche, con un numero di addetti oltre i limiti di cui all'art. 1 e fino a 200, la frequenza della visita degli ambienti di lavoro da parte del medico competente prevista dall'art. 17, comma 1, lettera h), può essere ridotta ad una volta all'anno, in presenza di una valutazione congiunta del datore di lavoro, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del medico competente e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Il datore di lavoro produce una dichiarazione in tal senso, da custodire presso l'azienda ovvero l'unità produttiva. Qualora dovesse ritenersi modificata la situazione di rischio da parte di uno dei componenti il gruppo di valutazione, il datore di lavoro dovrà provvedere a rettificare la precedente dichiarazione.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Nota del 22 dicembre 2005 - Prot. 3148
 (Non pubblicata in Gazzetta Ufficiale)**

L'Associazione del Commercio e del Turismo di Forlì (ASCOM Forlì), con istanza di interpello presentata ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. n. 124 del 2004 chiede di conoscere l'interpretazione di questo Ministero in relazione al contenuto dell'articolo 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.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

L'articolo 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 scrivente 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.

Ebbene, l'impostazione proposta dalla scrivente 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 del 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 si deve pertanto dare risposta negativa.



Cass. Pen., Sez. III, 23/1/2001, n. 2117

In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, la cartella sanitaria che il medico competente redige su ogni soggetto sottoposto alla sua sorveglianza ai sensi dell'art. 17, comma primo, lett. d) (la cui violazione è sanzionata dall'art. 92, comma primo, lett. a), D.Lgs. n. 626 del 1994), deve contenere i rischi specifici ai quali sono esposti i lavoratori e deve essere completa, in quanto deve fornire all'interessato una documentazione sanitaria esaustiva che attesti i rischi lavorativi ai quali è stato esposto, al fine di poterne controllare le possibili ricadute negative anche sul lungo termine; né tale contenuto può essere superato dalla esistenza della relazione sulla valutazione dei rischi, effettuata ai sensi dell'art. 4, comma secondo, D.Lgs. n. 626 del 1994 custodita presso l'azienda, in quanto a differenza di quest'ultima la cartella può essere sempre richiesta dal dipendente e, comunque, gli viene consegnata al momento della risoluzione del rapporto lavorativo.

Cass. Pen., Sez. III, 13/02/2001, n. 5936.

La prescrizione relativa alla custodia delle cartelle sanitarie dei dipendenti presso il datore di lavoro ha carattere accessorio ed integrativo della prescrizione relativa all'istituzione ed aggiornamento, sotto la responsabilità del medico competente, della cartella sanitaria e di rischio del lavoratore, così che alla violazione della stessa non può ritenersi estesa la sanzione penale di cui all'art. 92 del decreto legislativo n. 626 del 1994. (In applicazione di tale principio, la Corte ha ritenuto non integrare il reato "de quo" la tenuta delle cartelle presso lo studio del responsabile medico dei controlli sanitari).

Cass. Pen., Sez. I, 17/09/2001 n. 33751

Il reato di cui al combinato disposto degli artt. 17, comma 3, e 92, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626, previsto a carico del medico investito del compito della sorveglianza sanitaria sui luoghi di lavoro il quale ometta di informare per iscritto il datore di lavoro ed il lavoratore qualora, a seguito degli accertamenti di cui all'art. 16, comma 2, dello stesso decreto legislativo, abbia espresso un giudizio sull'idoneità parziale o temporanea o totale del lavoratore stesso, e' configurabile soltanto alla duplice condizione, chiaramente ricavabile dal testo normativo, che detto giudizio sia stato effettivamente formulato e che esso sia derivato proprio dagli accertamenti preventivi o periodici previsti dal citato art. 16 ed espressamente finalizzati a verificare l'idoneità del lavoratore all'espletamento delle specifiche mansioni a lui affidate. (Nella specie, in applicazione di tale principio, la Corte ha escluso che potesse configurarsi il reato in questione nei confronti di un medico il quale, avendo soltanto effettuato la visita da un lavoratore a richiesta del medesimo - come previsto dall'art. 17, lett. l, del D.Lgs. n. 626/1994 - ed avendo riscontrato l'esistenza di una "dolenza al braccio", non aveva provveduto all'informativa di cui al comma 3 del medesimo art. 17)

Cass. Pen., sez. III, 23/01/2004, n. 2117

In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, la cartella sanitaria che il medico competente redige su ogni soggetto sottoposto alla sua sorveglianza ai sensi dell'art. 17, comma primo, lett. d) (la cui violazione è sanzionata dall'art. 92, comma primo, lett. a), D.Lgs. n. 626 del 1994), deve contenere i rischi specifici ai quali sono esposti i lavoratori e deve essere completa, in quanto deve fornire all'interessato una documentazione sanitaria esaustiva che attesti i rischi lavorativi ai quali è stato esposto, al fine di poterne controllare le possibili ricadute negative anche sul lungo termine; ne' tale contenuto può essere superato dalla esistenza della relazione sulla valutazione dei rischi, effettuata ai sensi dell'art. 4, comma secondo, cod. proc. pen. D.Lgs. n. 624 del 1994 custodita presso l'azienda, in quanto a differenza di quest'ultima la cartella può essere sempre richiesta dal dipendente e, comunque, gli viene consegnata al momento della risoluzione del rapporto lavorativo.

Cass. Pen., Sez. III, 21/1/2005, n. 1728

Il divieto di accertamenti sanitari da parte del datore di lavoro, (art. 5 della legge n. 300 del 1970 "statuto dei lavoratori") opera anche per le aziende che eseguono lavorazioni a rischio, stante il rapporto di complementarità tra la disposizione citata e quelle degli artt. 2 lett. d), 16 e 17 del D.Lgs 19 settembre 1994 n. 626 che prevedono, limitatamente a tali attività, la sorveglianza sanitaria obbligatoria.

... omissis...

il rapporto tra le disposizioni di cui agli artt. 2, lettera d), 16 e 17 del D.Lgs. n. 626/1994 e la disposizione di cui all'art. 5, legge n. 300/1970 non è di incompatibilità, ma di complementarità, sicché non si può dire che l'avvento delle prime abbia implicitamente abrogato la seconda...

Capo V

CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 18 (Rappresentante per la sicurezza)

1. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza.
2. Nelle aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero del comparto produttivo. Il rappresentante di cui al precedente periodo è di norma eletto dai lavoratori
3. Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.
4. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.
- 4-bis. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in un'unica giornata su tutto il territorio nazionale, come individuata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.
5. In caso di mancato accordo nella contrattazione collettiva di cui al comma 4, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le parti, stabilisce con proprio decreto, da emanarsi entro tre mesi dalla comunicazione del mancato accordo, gli standards relativi alle materie di cui al comma 4. Per le amministrazioni pubbliche provvede il Ministro per la funzione pubblica sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.
6. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 1 è il seguente:
 - a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
 - b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti;
 - c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive.
7. Le modalità e i contenuti specifici della formazione del rappresentante per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale di categoria con il rispetto dei contenuti minimi previsti dal decreto di cui all'art. 22, comma 7.



Il comma 2 è stato così modificato dall'art. 3 della Legge 3 agosto 2007, n. 123

Il comma 4-bis è stato aggiunto dall'art. 3 della Legge 3 agosto 2007, n. 123



Cass. Civ., Sez. Lav., 9/10/1997, n. 9808

In tema di tutela delle condizioni di lavoro, il fatto che alcune norme attribuiscono alle rappresentanze sindacali aziendali (vedi artt. 9 e 19 della legge n. 300 del 1970) o al rappresentante per la sicurezza (vedi art. 18 del D.Lgs. n. 626 del 1994) il potere di controllare in azienda l'adozione delle misure di prevenzione e di agire presso le autorità competenti quando dette misure non vengano adottate ovvero non si rivelino idonee, non esclude che i lavoratori "uti singuli" possano agire in giudizio per ottenere l'adozione da parte del datore di lavoro delle misure idonee a tutelare la propria integrità fisica, ai sensi dell'art. 2087 cod. civ., posto che la salute costituisce oggetto di un autonomo diritto primario assoluto, e non solo un diritto o un interesse della collettività. (Nella specie, alcuni dipendenti di una azienda municipalizzata di igiene urbana avevano agito in giudizio per ottenere l'adozione di alcune misure ritenute idonee ad evitare la propagazione degli agenti infettivi e chimici raccolti negli indumenti di lavoro, quali l'uso di armadietti per tenere separati detti indumenti da quelli "civili" e l'organizzazione di un servizio di lavaggio e disinfezione dei predetti indumenti che li esonerasse dal portarli nell'ambiente domestico).

Art. 19 (Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza)

1. Il rappresentante per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
 - b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
 - c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
 - d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;
 - e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
 - f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22;
 - h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
 - i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
 - l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11;
 - m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
 - n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
 - o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
2. Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.
3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
4. Il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
5. Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della funzione, copia del documento di cui all'articolo 4, commi 2 e 3, nonché del registro degli infortuni sul lavoro di cui all'articolo 4, comma 5, lettera o).
- 5-bis. I rappresentanti territoriali o di comparto dei lavoratori, di cui all'articolo 18, comma 2, secondo periodo, esercitano le attribuzioni di cui al presente articolo con riferimento a tutte le unità produttive del territorio o di comparto di rispettiva competenza.



*Il comma 5 è stato così sostituito dall'art. 3 della Legge 3 agosto 2007, n. 123
Il comma 5-bis è stato aggiunto dall'art. 3 della Legge 3 agosto 2007, n. 123*



MINISTERO LAVORO circolare 16 giugno 2000, n. 40

Partecipazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza alla gestione della sicurezza. Art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni ed integrazioni.

(Non pubblicata in Gazzetta Ufficiale)

Sono pervenute numerose segnalazioni da parte di rappresentanti dei lavoratori (RLS) per la sicurezza che denunciano difficoltà ed ostacoli frapposti dai datori di lavoro in relazione alla possibilità di disporre del documento di valutazione del rischio, sulla base di interpretazioni discordi del dettato dell'art. 19, comma 5, del D.Lgs. n. 626/1994. Al riguardo, in via preliminare va tenuto presente che la corretta interpretazione della norma deve essere fatta con riferimento al dettato della direttiva quadro 89/391/CEE recepita dal titolo I del decreto legislativo n. 626/1994, nonché alla luce di tutto il complesso delle disposizioni che riguardano la figura del RLS. Il D.Lgs. n. 626/1994 traspone il criterio del legislatore comunitario volto ad attivare tutti i soggetti interessati al perseguimento di idonee condizioni di sicurezza sul luogo di lavoro. La direttiva quadro CEE n. 89/391, infatti - pur mantenendo in capo al datore di lavoro l'obbligo di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori - ha, altresì, previsto la consultazione obbligatoria dei lavoratori stessi o dei loro rappresentanti e, parallelamente, il loro diritto a partecipare alla soluzione delle problematiche riguardanti la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 11 direttiva 89/391/CEE). In conformità a tali disposizioni, il legislatore italiano ha disciplinato la figura del RLS quale soggetto che partecipa al processo di gestione della sicurezza del luogo di lavoro attraverso la forma della consultazione da parte del datore di lavoro; tale consultazione deve avvenire, sia preventivamente, nella procedura di valutazione del rischio, sia successivamente, nella verifica della sufficienza ed efficacia delle

misure di prevenzione e protezione poste in atto. La legge citata ha disposto in favore del RLS, tra l'altro, il diritto di accesso ai luoghi di lavoro, il diritto a ricevere anche le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione (art. 19, comma 1, lettera e) del D.Lgs. n. 626/1994), e la facoltà di ricorrere agli organi di vigilanza qualora non ritenga idonee le misure di prevenzione e di protezione adottate. Il RLS è poi compreso fra i soggetti attori della riunione periodica (art. 11, D.Lgs. n. 626/1994) dedicata alla valutazione della situazione di sicurezza aziendale mediante l'esame del documento di cui all'art. 4 comma 2 del citato D.Lgs. n. 626/1994. Il legislatore, nell'art. 19 comma 3 dello stesso D.Lgs. n. 626/1994, ha demandato alla volontà delle parti la individuazione delle modalità per l'esercizio delle funzioni elencate al comma 1 dell'art. 19 citato, mentre al successivo comma 5, ha disciplinato direttamente, senza operare rinvii alla contrattazione collettiva, la fruizione del documento di valutazione dei rischi, stabilendo in favore dello stesso RLS, il diritto di accesso senza subordinarlo all'intervento della contrattazione collettiva. Ciò non esclude, evidentemente, la possibilità di una regolamentazione contrattuale del diritto di accesso, che ne definisca in modo più puntuale le modalità anche in relazione alla specificità dei singoli settori. In ogni caso, è interesse e dovere del datore di lavoro agevolare comunque l'esercizio di tale funzione, senza irragionevoli limitazioni di spazio o di tempo, fornendo luoghi idonei e concordando orari di consultazioni. Tenuto poi conto della circostanza che, il RLS ha diritto di ricevere tutte le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi, si ritiene che la consegna del documento di cui all'art. 4, comma 2 del D.Lgs. n. 626/1994 - ove obiettive esigenze tecniche, organizzative, di sicurezza o particolari oneri di riproduzione, non la rendano praticabile - costituisca la migliore espressione del principio di collaborazione fra le parti, cui è impostato il nuovo sistema di gestione della sicurezza sul lavoro. Non appare superfluo, infine, ricordare che, nel caso di consegna di copia del documento, il RLS è comunque tenuto al segreto in ordine ai processi lavorativi dell'azienda, secondo quanto previsto dall'art. 9, c. 3, del decreto in oggetto.

MINISTERO LAVORO circolare 3 ottobre 2000, n. 68

Accesso del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza al documento di valutazione dei rischi - Chiarimenti interpretativi.

(Non pubblicata in Gazzetta Ufficiale)

A seguito dell'emanazione della circ. n. 40 del 16 giugno 2000 in materia di "partecipazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza alla gestione della sicurezza", sono sorti problemi interpretativi circa l'effettiva portata dell'onere di consegna del documento di valutazione del rischio al rappresentante dei lavoratori da parte del datore di lavoro. A tal proposito si intende precisare che il "diritto di accesso" al documento di valutazione del rischio, previsto dall'art. 19, 5° comma della legge n. 626 del 1994 va in ogni caso assicurato, in via ordinaria, mediante la materiale consegna del documento.

Solo in via eccezionale, qualora obiettive esigenze di segretezza aziendale legata a ragioni di sicurezza o particolari oneri di riproduzione non rendano praticabile tale consegna, il datore di lavoro potrà assicurare altrimenti il diritto di accesso del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza mediante forme e modalità che consentano comunque la messa a disposizione del documento di valutazione del rischio.

Appare infine utile ricordare che spetta comunque al datore di lavoro dimostrare la sussistenza dei presupposti di fatto che non consentono la materiale consegna del documento al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

DECRETO MINISTERIALE 16 gennaio 1997

Individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (G.U. 3 febbraio 1997, n. 27).

Art. 2 (Formazione del rappresentante per la sicurezza)

I contenuti della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono i seguenti:

- a) principi costituzionali e civilistici;
- b) la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;
- c) i principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi;
- d) la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;
- e) la valutazione dei rischi;
- f) l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata dei corsi per i rappresentanti dei lavoratori è di trentadue ore, fatte salve diverse determinazioni della contrattazione collettiva.

Art. 4 (Attestazione dell'avvenuta formazione)

L'attestazione dell'avvenuta formazione deve essere conservata in azienda a cura del datore di lavoro.



Pretura Torino, 13 gennaio 1997

L'art. 19, comma 4, d.lg. n. 626 del 1994 prevede che nei confronti del rls si applichino le stesse tutele previste dalla legge per le rsa e, in primo luogo, la tutela prevista in caso di licenziamento, ex art. 18 commi 7, 8, 9, 10 Legge. n. 300 del 1970 e di trasferimento, ex art. 22 Legge n. 300 del 1970.

Cass. Civ., Sez. Lav., 9/10/1997, n. 9808

La legittimazione, ai sensi dell'art. 19, lett. o), d.lg. 19 settembre 1994 n. 626, del rappresentante per la sicurezza a fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro non implica affatto la negazione della legittimazione ad agire e processuale ai singoli lavoratori.

Art. 20 (Organismi paritetici)

1. A livello territoriale sono costituiti organismi paritetici tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori. Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.
2. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.
3. Agli effetti dell'art. 10 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, gli organismi di cui al comma 1 sono parificati alla rappresentanza indicata nel medesimo articolo.

Capo VI INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI



Linee Guida Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano: Informazione e consultazione dei lavoratori. Analisi degli obblighi informativi contenuti nel D.Lgs 626/94 e le prime linee guida

Art. 21 (Informazione dei lavoratori)

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:
 - a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
 - b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
 - c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
 - d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
 - e) le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
 - f) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;
 - g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 12 e 15.
2. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c), anche ai lavoratori di cui all'art. 1, comma 3.



Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro

Preposti

Tutti i commi

l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 154 Euro a 516 Euro



Tribunale di Massa-Carrara, 20-04-2002.

L'obbligo di formare e informare il dipendente sui rischi connessi all'attività dell'impresa in generale e alle specifiche funzioni di tutti i lavoratori, non può considerarsi assolto quando il datore di lavoro abbia fatto partecipare i suoi dipendenti ad alcune lezioni di un corso di formazione organizzato da una società terza, delegando quest'ultima a supplire alle proprie carenze organizzative.

Art. 22 (Formazione dei lavoratori)

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori di cui all'art. 1, comma 3, riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.
2. La formazione deve avvenire in occasione:
 - a) dell'assunzione;
 - b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
 - c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

3. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.
4. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
5. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono essere adeguatamente formati.
6. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui al comma 4 deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.
7. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, possono stabilire i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro di cui all'art. 10, comma 3, tenendo anche conto delle dimensioni e della tipologia delle imprese.



Articolo parzialmente modificato dall'art. 9, comma 1, D.Lgs. 19/3/1996, n. 242.



Datore di lavoro e dirigente

Commi da 1 a 5

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

MINISTERO LAVORO circolare 7 agosto 1995, n. 102

Decreto legislativo 19/9/1994, n. 626. Prime direttive per l'applicazione.

(G.U. n. 194 del 21 agosto 1995)

8. Informazione e formazione dei lavoratori

Premesso che relativamente agli obblighi di informazione e formazione dei lavoratori, sanciti dagli articoli 21 e 22, l'adempimento non può che essere richiesto a partire dal 28 novembre 1995, dovendosi le relative attività incentrare proprio sugli esiti complessivi della valutazione dei rischi e delle conseguenti misure di protezione adottate, si ritiene peraltro di dover richiamare l'attenzione sulla necessità di fornire una tempestiva informazione ai lavoratori sui principali contenuti del decreto legislativo in argomento, soprattutto per quanto riguarda gli aspetti relativi alla consultazione e partecipazione dei lavoratori di cui al capo IV, in rapporto alla necessità di consentire agli stessi l'adozione delle determinazioni di propria competenza.

Analogamente, in vista della necessità di procedere tempestivamente alla adeguata formazione di tutti i lavoratori, si sottolinea che entro la suddetta scadenza dovrà essere programmato uno specifico piano di formazione, che comprenda tutti gli elementi necessari per la sua attuazione, e che sia - come detto - articolato in modo coerente ai risultati della valutazione dei rischi.

MINISTERO LAVORO circolare 5 marzo 1998, n. 30

Ulteriori chiarimenti interpretativi del decreto legislativo n. 494/1996 e del decreto legislativo n. 626/1994.

(G.U. n. 83 del 9 aprile 1998)

Art. 22 - Formazione

Riguardo all'applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994 si ritiene opportuno evidenziare quanto segue.

Il comma 1 del predetto articolo ha carattere generale e riprende il principio già introdotto dall'art. 3, lett. s) per evidenziare la funzione strumentale della formazione quale misura di sicurezza fondamentale per l'acquisizione dei corretti comportamenti dei lavoratori in particolare per far fronte ai rischi residui.

I commi successivi ne specificano le modalità ed i momenti di attuazione, in particolare il comma 2 prevede che essa avvenga in determinate specifiche occasioni, in ciò non innovando le disposizioni già contenute negli articoli 4 dei regolamenti generali di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro. Infatti l'obbligo ivi previsto di "rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti" - del pari sanzionato penalmente - presuppone che il lavoratore fosse edotto prima di essere adibito alle mansioni comportanti i rischi in questione.

L'art. 22, comma 2 stabilisce che la formazione deve essere fatta all'atto dell'assunzione, del trasferimento o mutamento di mansioni ovvero ogni qualvolta si introduca una variazione di carattere tecnico o organizzativo dell'attività lavorativa.

Quanto sopra si evidenzia per chiarire che, per le attività già in corso alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 626/1994, non scatta automaticamente ed indiscriminatamente l'obbligo del datore di lavoro di procedere alla formazione di tutti i lavoratori già assunti a tale data, purchè i datori di lavoro abbiano in precedenza dato attuazione all'obbligo di cui gli articoli 4 dei regolamenti generali di prevenzione infortuni e igiene del lavoro.

DECRETO MINISTERIALE 16 gennaio 1997

Individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (G.U. 3 febbraio 1997, n. 27).

Art. 1 (Formazione dei lavoratori)

I contenuti della formazione dei lavoratori devono essere commisurati alle risultanze della valutazione dei rischi e devono riguardare almeno:

- a) i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché i possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;
- b) nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;

c) cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.

Art. 4 (Attestazione dell'avvenuta formazione)

L'attestazione dell'avvenuta formazione deve essere conservata in azienda a cura del datore di lavoro.



Cass. Pen., Sez. IV, 26/03/2004, n. 14875

...la posizione tipica di garanzia del datore di lavoro non subisce alcuna svalutazione per la particolare qualificazione professionale dei collaboratori, la cui naturale maggiore autonomia rispetto ai dipendenti non qualificati non arriva a consentire che rimanga eluso l'obbligo delle misure minime di prevenzione (libretto di istruzioni dei macchinari, schermature protettive nei casi di trattamento di sostanze chimiche o esplosive, strumenti per il dosaggio dei componenti trattati ecc.) che il soggetto responsabile della sicurezza è obbligato a fornire, ancor prima di ogni dovere di informazione e di formazione che in ogni caso non è nemmeno escluso nei termini quanto meno essenziali.

Cass. Pen., Sez. IV, 22/04/2004, n. 18638

... Gli obblighi che gravano sul datore di lavoro, e ciò vale anche in tema di informazione e formazione, non sono limitati ad un rispetto meramente formale, come può essere quello derivante dalla predisposizione di opuscoli e lettere informative e dalla apposizione di cartelli, ma esigono che vi sia una positiva azione del datore di lavoro volta ad assicurarsi che le regole in questione vengano assimilate dai lavoratori e vengano rispettate nella ordinaria prassi di lavoro.... Il datore di lavoro, quale responsabile della sicurezza del lavoro, deve operare un controllo continuo e pressante per imporre che i lavoratori rispettino la normativa e sfuggano alla tentazione, sempre presente, di sottrarsi anche instaurando prassi di lavoro non corrette

Capo VII DISPOSIZIONI CONCERNENTI LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Art. 23 (Vigilanza)

1. La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro è svolta dall'Unità sanitaria locale e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché, per il settore minerario, dal Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato, e per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali dalle regioni e province autonome di Trento e di Bolzano.
2. Ferme restando le competenze in materia di vigilanza attribuite dalla legislazione vigente all'Ispettorato del lavoro, per attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, da individuare con decreto del Presidente del consiglio dei ministri, su proposta dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, l'attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza può essere esercitata anche dall'Ispettorato del lavoro che ne informa preventivamente il servizio di prevenzione e sicurezza dell'Unità sanitaria locale competente per territorio.
3. Il decreto di cui al comma 2 è emanato entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
4. Restano ferme le competenze in materia di sicurezza e salute dei lavoratori attribuite dalle disposizioni vigenti agli uffici di sanità aerea e marittima e alle autorità marittime, portuali ed aeroportuali, per quanto riguarda la sicurezza dei lavoratori a bordo di navi e di aeromobili ed in ambito portuale ed aeroportuale, ed ai servizi sanitari e tecnici istituiti per le Forze armate e per le forze di polizia; i predetti servizi sono competenti altresì per le aree riservate o operative e per quelle che presentano analoghe esigenze da individuarsi, anche per quel che riguarda le modalità di attuazione, con decreto del Ministro competente di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità. L'amministrazione della giustizia può avvalersi dei servizi istituiti per le Forze armate e di polizia, anche mediante convenzione con i rispettivi Ministeri, nonché dei servizi istituiti con riferimento alle strutture penitenziarie.



N.B.: Articolo così sostituito dall'art. 10, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.



MINISTERO LAVORO circolare 7 agosto 1995, n. 102

**Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. Prime direttive per l'applicazione.
(G.U. n. 194 del 21 agosto 1995)**

9. Vigilanza sulle industrie estrattive. Appare inoltre opportuno sottolineare che l'art. 23, rubricato "Vigilanza", non ha operato alcun trasferimento delle attuali competenze in materia e, pertanto, il riferimento a quelle del settore minerario, attribuite al Ministero dell'industria, non include quelle relative alle industrie estrattive di 2° categoria (cave) che sono di competenza delle regioni.

DECRETO PRESIDENTE CONSIGLIO MINISTRI 14 ottobre 1997, n. 412

Regolamento recante l'individuazione delle attività lavorative comportanti rischi particolarmente elevati, per le quali l'attività di vigilanza può essere esercitata dagli Ispettorati del lavoro delle direzioni provinciali del lavoro (G.U. 1° dicembre 1997, n. 280).

Art. 1

1. Le attività comportanti rischi particolarmente elevati, per le quali la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro può essere esercitata anche dai servizi di ispezione del lavoro delle direzioni provinciali del lavoro, sono:

- a) attività nel settore delle costruzioni edili o di genio civile e più in particolare lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione e risanamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura e in cemento armato, opere stradali, ferroviarie, idrauliche, scavi, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati. Lavori in sotterraneo e gallerie, anche comportanti l'impiego di esplosivi;
- b) lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei.

2. La vigilanza di cui al comma 1 è esercitata previa informazione al dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria locale competente per territorio e secondo programmi concordati periodicamente anche al fine di evitare sovrapposizione di interventi.

DECRETO MINISTERIALE 14 febbraio 2002

Attuazione dell'art. 23, comma 4, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di vigilanza sull'applicazione della legislazione sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro (G.U. 13 marzo 2002, n. 61).

Art. 1

1. Ai fini dell'applicazione dell'art. 23, comma 4, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dall'art. 10 del decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242, il Corpo della guardia di finanza provvede con i propri servizi sanitari e tecnici ad effettuare i controlli tecnici, le verifiche, i collaudi, gli accertamenti sanitari ed a rilasciare le necessarie certificazioni in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, secondo le disposizioni vigenti.

2. I servizi sanitari e tecnici di cui al comma 1 potranno anche avvalersi della collaborazione di personale civile in possesso dei requisiti culturali e professionali prescritti, appositamente incaricato in base a specifiche convenzioni da stipulare anche a titolo oneroso. Il predetto personale deve essere in possesso dell'abilitazione prevista dal regio decreto 11 luglio 1941, n. 1161, concessa con il rilascio dell'apposito nulla osta di segretezza. Si può ricorrere ai privati, oltre che a organismi nazionali competenti per legge, dopo aver riscontrato la mancanza di tecnici appartenenti alla pubblica amministrazione....

Art. 24 (Informazione, consulenza, assistenza)

1. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, il Ministero dell'interno tramite le strutture del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, l'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza sul lavoro, anche mediante i propri dipartimenti periferici, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per mezzo degli Ispettorati del lavoro, il Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato, per il settore estrattivo, tramite gli uffici della direzione generale delle miniere, l'Istituto italiano di medicina sociale, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e gli enti di patronato svolgono attività di informazione, consulenza e assistenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in particolare nei confronti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese delle rispettive associazioni dei datori di lavoro.

2. L'attività di consulenza non può essere prestata dai soggetti che svolgono attività di controllo e di vigilanza.



Il comma 1 è stato così sostituito dall'art. 11, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.



MINISTERO LAVORO circolare 8 maggio 1998, n. 67

Chiarimenti interpretativi richiesti dalla Autorità garante della concorrenza e del mercato. (G.U. n. 130 del 6 giugno 1998)

Con la presente circolare, si adempie a quanto richiesto dall'Autorità garante della concorrenza e del mercato con la deliberazione adottata a seguito di una segnalazione di presunte distorsioni della concorrenza determinate dall'attività di consulenza offerta da un Consorzio costituito da ASL e aziende ospedaliere localizzate in Emilia Romagna.

La distorsione sarebbe stata determinata dalla commissione tra funzioni di vigilanza e prestazioni di servizi di consulenza nella stessa materia oggetto della vigilanza. Infatti, anche se la consulenza viene prestata da un Consorzio, e non direttamente dalle ASL, comunque non viene garantita la completa separazione tra l'attività di vigilanza e quella di consulenza, poiché i consorzi sono organizzazioni "create per lo svolgimento di attività tipiche dei soggetti che li costituiscono (art. 2602 cod. civ.), per cui deve ritenersi che la struttura consortile, proprio per il fatto di concentrare la somma degli interessi di tutte le ASL costituenti, cumuli in sé gli ambiti di incompatibilità propri di ciascun aderente".

Al fine di evitare il ripetersi di simili distorsioni, l'Autorità garante ha richiesto anche a questo Ministero di "impartire direttive volte ad interpretare le disposizioni del decreto legislativo n. 626/1994 in modo coerente con le esigenze di un corretto funzionamento del mercato".

Al riguardo, la norma di riferimento è l'art. 24 del citato decreto legislativo, secondo cui. "1. Le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, il Ministero dell'interno tramite le strutture del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro, anche mediante i propri dipartimenti periferici, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale per mezzo degli Ispettorati del lavoro, il Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato per il settore estrattivo, tramite gli uffici della direzione generale delle miniere, l'Istituto di medicina sociale, l'Istituto nazionale per l'assicurazione degli infortuni sul lavoro e gli enti di patronato, svolgono attività di informazione, consulenza e assistenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in particolare nei confronti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese delle rispettive associazioni dei datori di lavoro.

2. L'attività di consulenza non può essere prestata dai soggetti che svolgono attività di controllo e vigilanza."

La lettura congiunta del primo e del secondo comma evidenzia la differente regolamentazione delle attività di informazione ed assistenza da un lato e di consulenza dall'altro.

Le prime due attività, infatti, rientrano nell'ambito delle tradizionali competenze istituzionali pubbliche, prevalentemente non onerose, finalizzate alla massima diffusione di conoscenze e quindi alla massima crescita di cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro.

Così connotate, tali attività non comportano effetti di distorsione del mercato e della concorrenza.

Diversamente, l'attività di consulenza è onerosa e finalizzata allo svolgimento di prestazioni strumentali, sanitarie o tecniche, quali ad esempio le attività proprie della sorveglianza sanitaria o del servizio di prevenzione e protezione svolte su incarico e per conto di un datore di lavoro o di altri soggetti interessati.

Proprio per tale specifica connotazione della consulenza, l'art. 24, ultimo comma, ne ha espressamente vietato l'espletamento da parte di coloro che svolgono attività di controllo e di vigilanza; analogamente, per ciò che concerne la sorveglianza sanitaria, l'attività di "medico competente", non può essere svolta da dipendenti pubblici che esplicano attività di vigilanza (art. 17, D.Lgs. n. 626/1994).

Tale divieto, con un'interpretazione estensiva del termine "soggetti" di cui all'art. 24, deve intendersi rivolto oltreché alle persone fisiche anche alle persone giuridiche e, quindi, agli enti o organismi con competenze di vigilanza e controllo. Si ritiene pertanto, che la distinzione netta tra le attività di informazione e assistenza da un lato e quella di consulenza dall'altro e l'interpretazione estensiva del termine "soggetti", sia nel senso di persone fisiche che di persone giuridiche, rendono compatibili i principi stabiliti nel citato art. 24 con le esigenze di un

Art. 25 (Coordinamento)

1. Con atto di indirizzo e coordinamento, da emanarsi, su proposta dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuati criteri al fine di assicurare unità ed omogeneità di comportamenti in tutto il territorio nazionale nell'applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e di radioprotezione.



Articolo così modificato dall'art. 12, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.

Art. 26 (Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro)

1. L'art. 393 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è sostituito dal seguente:

"Art. 393. (Costituzione della commissione). 1. Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituita una commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro. Essa è presieduta dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale o dal direttore generale della Direzione generale dei rapporti di lavoro da lui delegato, ed è composta da:

- a) cinque funzionari esperti designati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di cui tre ispettori del lavoro, laureati uno in ingegneria, uno in medicina e chirurgia e uno in chimica o fisica;
- b) il direttore e tre funzionari dell'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza del lavoro;
- c) un funzionario dell'Istituto superiore di sanità;
- d) il direttore generale competente del Ministero della sanità ed un funzionario per ciascuno dei seguenti Ministeri: industria; commercio ed artigianato; interno; difesa; trasporti; risorse agricole, alimentari e forestali; ambiente e della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e degli affari regionali ;
- e) sei rappresentanti delle regioni e province autonome designati dalla Conferenza Stato-regioni;
- f) un rappresentante dei seguenti organismi: Istituto nazionale assicurazioni e infortuni sul lavoro; Corpo nazionale dei vigili del fuoco; Consiglio nazionale delle ricerche; UNI; CEI; Agenzia nazionale protezione ambiente; Istituto italiano di medicina sociale ;
- g) otto esperti nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale;
- h) otto esperti nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, anche dell'artigianato e della piccola e media impresa maggiormente rappresentative a livello nazionale;
- i) un esperto nominato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali dei dirigenti d'azienda maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Ai predetti componenti, per le riunioni o giornate di lavoro, non spetta il gettone di presenza di cui al decreto del Presidente della Repubblica 11 gennaio 1956, n. 5, e successive modificazioni.

2. Per ogni rappresentante effettivo è designato un membro supplente.

3. All'inizio di ogni mandato la commissione può istituire comitati speciali permanenti dei quali determina la composizione e la funzione.

4. La commissione può chiamare a far parte dei comitati di cui al comma 3 persone particolarmente esperte, anche su designazione delle associazioni professionali, dell'università e degli enti di ricerca, in relazione alle materie trattate.

5. Le funzioni inerenti alla segreteria della commissione sono disimpegnate da due funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

6. I componenti della commissione consultiva permanente ed i segretari sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione degli organismi competenti e durano in carica tre anni."

2. L'art. 394 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è sostituito dal seguente:

"Art. 394. (Compiti della commissione). 1. La commissione consultiva permanente ha il compito di:

- a) esaminare i problemi applicativi della normativa in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro e predisporre una relazione annuale al riguardo;
- b) formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente e per il suo coordinamento con altre disposizioni concernenti la sicurezza e la protezione della salute dei lavoratori, nonché per il coordinamento degli organi preposti alla vigilanza;
- c) esaminare le problematiche evidenziate dai comitati regionali sulle misure preventive e di controllo dei rischi adottate nei luoghi di lavoro;
- d) proporre linee guida applicative della normativa di sicurezza;
- e) esprimere parere sugli adeguamenti di natura strettamente tecnica relativi alla normativa CEE da attuare a livello nazionale;
- f) esprimere parere sulle richieste di deroga previste dall'art. 48 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;
- g) esprimere parere sulle richieste di deroga previste dall'art. 8 del decreto legislativo 25 gennaio 1992, n. 77;
- h) esprimere parere sul riconoscimento della conformità alle vigenti norme per la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro di mezzi e sistemi di sicurezza;
- i) esprimere il parere sui ricorsi avverso le disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro nell'esercizio della vigilanza, sulle attività comportanti rischi particolarmente elevati, individuate ai sensi dell'art. 43, comma 1, lettera g), n. 4, della legge 19 febbraio 1991, n. 142, secondo le modalità di cui all'art. 402;
- l) esprimere parere, su richiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale o del Ministero della sanità o delle regioni, su qualsiasi questione relativa alla sicurezza del lavoro e alla protezione della salute dei lavoratori.

2. La relazione di cui al comma precedente, lettera a), è resa pubblica ed è trasmessa alle commissioni parlamentari competenti ed ai presidenti delle regioni.

3. La commissione, per l'espletamento dei suoi compiti, può chiedere dati o promuovere indagini e, su richiesta o autorizzazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, effettuare sopralluoghi."

3. L'art. 395 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è soppresso.



Articolo parzialmente modificato dall'art. 13 del D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.



Corte costituzionale, 5 dicembre 1997, n. 373

Non contrastato con gli art. 117 e 118 cost. gli art. 2 e 8 d.lg. 25 novembre 1996 n. 645, nella parte in cui attribuiscono al ministero del lavoro, di concerto con quello della sanità (e non, come preteso da una Regione ricorrente, solo al Ministero della sanità), il compito di recepire le linee direttrici elaborate dalla commissione dell'Unione europea per la valutazione degli agenti e dei processi industriali pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici; nella materia delle prestazioni di lavoro a tali lavoratrici, infatti, e' incontestabile la concorrenza di profili sanitari e lavoristici, mentre, a tutela delle prerogative regionali, la norma prevede, secondo un modello procedimentale già accolto nel campo della sicurezza del lavoro, la consultazione della commissione permanente di cui all'art. 26 d.lg. 19 settembre 1994 n. 626, di cui fanno parte anche sei rappresentanti di regioni e province autonome designati alla conferenza Stato regioni.

Art. 27 (Comitati regionali di coordinamento)

1. Con atto di indirizzo e coordinamento, da emanarsi entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sentita la Conferenza Stato-regioni, su proposta dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, sono individuati criteri generali relativi all'individuazione di organi operanti nella materia della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro al fine di realizzare uniformità di interventi ed il necessario raccordo con la commissione consultiva permanente.

2. Alle riunioni della Conferenza Stato-regioni, convocate per i pareri di cui al comma 1, partecipano i rappresentanti dell'ANCI, dell'UPI e dell'UNICEM.



La lettera a) del comma 1 è stata così sostituita dall'art. 14, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.



DECRETO PRESIDENTE CONSIGLIO MINISTRI 5 dicembre 1997

Atto di indirizzo e coordinamento recante criteri generali per l'individuazione degli organi operanti nella materia della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro (G.U. 5 febbraio 1998, n. 29).

È approvato il seguente atto di indirizzo e coordinamento:

1. Al fine di realizzare sul territorio l'uniformità degli interventi della pubblica amministrazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro ed il necessario raccordo con la commissione consultiva permanente, le regioni istituiscono comitati di coordinamento.
2. I comitati di coordinamento di cui al comma 1, sono presieduti dal presidente della giunta regionale o suo delegato, e devono comprendere almeno rappresentanti degli assessorati regionali competenti, dei dipartimenti di prevenzione delle aziende sanitarie locali, dei settori ispezione del lavoro delle direzioni regionali del lavoro, degli ispettorati regionali dei Vigili del fuoco, dei dipartimenti periferici dell'Istituto superiore per la sicurezza sul lavoro (ISPESL) e degli uffici periferici dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI), dell'Unione province italiane (UPI) e, ove presenti, rappresentanti degli uffici di sanità aerea e marittima del Ministero della sanità.
3. Relativamente all'attività dei comitati di coordinamento di cui al comma 1, le regioni assicurano forme di consultazione delle parti sociali secondo le modalità vigenti nei rispettivi ordinamenti.
4. Le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono alle finalità del presente atto di indirizzo e coordinamento nell'ambito delle proprie competenze, secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti.

Art. 28 (Adeguamenti al progresso tecnico)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la commissione consultiva permanente:

- a) è riconosciuta la conformità alle vigenti norme per la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro di mezzi e sistemi di sicurezza;
- b) si dà attuazione alle direttive in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro della Comunità europea per le parti in cui modificano modalità esecutive e caratteristiche di ordine tecnico di altre direttive già recepite nell'ordinamento nazionale;
- c) si provvede all'adeguamento della normativa di natura strettamente tecnica e degli allegati al presente decreto in relazione al progresso tecnologico.

Capo VIII

STATISTICHE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

Art. 29 (Statistiche degli infortuni e delle malattie professionali)

1. L'INAIL e l'ISPESL si forniscono reciprocamente i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali anche con strumenti telematici.
2. L'ISPESL e l'INAIL indicano una conferenza permanente di servizio per assicurare il necessario coordinamento in relazione a quanto previsto dall'art. 8, comma 3, del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, nonché per verificare l'adeguatezza dei sistemi di prevenzione ed assicurativi, e per studiare e proporre soluzioni normative e tecniche atte a ridurre il fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali.
3. I criteri per la raccolta ed elaborazione delle informazioni relative ai rischi e ai danni derivanti da infortunio durante l'attività lavorativa sono individuati nelle norme UNI, riguardanti i parametri per la classificazione dei casi di infortunio, ed i criteri per il calcolo degli indici di frequenza e gravità e loro successivi aggiornamenti.
4. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, possono essere individuati criteri integrativi di quelli di cui al comma 3 in relazione a particolari rischi.
5. I criteri per la raccolta e l'elaborazione delle informazioni relative ai rischi e ai danni derivanti dalle malattie professionali, nonché ad altre malattie e forme patologiche eziologicamente collegate al lavoro, sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, sulla base delle norme di buona tecnica.

**Titolo II
LUOGHI DI LAVORO**



Linee Guida Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano: Linee guida sul titolo II del D.lgs. 626/94 (luoghi di lavoro)

CONFERENZA STATO-REGIONI - Accordo 27 settembre 2001

Accordo tra il Ministro della salute, le regioni e le province autonome sul documento concernente: "Linee-guida per la tutela e la promozione della salute negli ambienti confinati" (G.U. 27 novembre 2001, n. 276, suppl. ord.).

Art. 30 (Definizioni)

1. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente titolo si intendono per luoghi di lavoro:

a) i luoghi destinati a contenere i posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo nell'area della medesima azienda ovvero unità produttiva comunque accessibile per il lavoro.

2. Le disposizioni del presente titolo non si applicano:

a) ai mezzi di trasporto;

b) ai cantieri temporanei o mobili;

c) alle industrie estrattive;

d) ai pescherecci;

e) ai campi, boschi e altri terreni facenti parte di una impresa agricola o forestale, ma situati fuori dall'area edificata dell'azienda.

3. Ferme restando le disposizioni di legge vigenti, le prescrizioni di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro sono specificate nell'allegato II.

4. I luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, di eventuali lavoratori portatori di handicap.

5. L'obbligo di cui al comma 4 vige, in particolare, per le porte, le vie di circolazione, le scale, le docce, i gabinetti e i posti di lavoro utilizzati od occupati direttamente da lavoratori portatori di handicap.

6. La disposizione di cui al comma 4 non si applica ai luoghi di lavoro già utilizzati prima del 1° gennaio 1993, ma debbono essere adottate misure idonee a consentire la mobilità e l'utilizzazione dei servizi sanitari e di igiene personale.



Datore di lavoro e dirigente

commi 3, 4, 5 e 6

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Preposti

commi 3, 4, 5 e 6

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro



MINISTERO LAVORO circolare 7 agosto 1995, n. 102

Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. Prime direttive per l'applicazione.

(G.U. n. 194 del 21 agosto 1995)

10. Luoghi di lavoro

Si precisa che l'applicazione delle disposizioni contenute nel titolo II decorre:

a) dal 1° gennaio 1996 per i luoghi di lavoro utilizzati anteriormente al 27 novembre 1994;

b) dal 1° marzo 1995 per i luoghi di lavoro utilizzati per la prima volta a partire dal 27 novembre 1994.

Può essere utile sottolineare che il termine di cui all'art. 33, comma 14 (1° marzo 1995), si riferisce esclusivamente ai luoghi di cui alla precedente lettera b).

Per quanto concerne le specifiche disposizioni (art. 30, commi 4, 5 e 6) dettate a tutela dei lavoratori portatori di handicap, si precisa che - ferma restando l'applicazione delle disposizioni concernenti l'abbattimento delle barriere architettoniche (D.P.R. n. 384/1978, legge n. 13/1989 e relativo regolamento di attuazione approvato con D.M. n. 236/1989, legge n. 104/1992) - esse devono essere attuate solo nel caso in cui siano effettivamente presenti detti lavoratori. Inoltre, ove si rendessero necessarie, nei casi suddetti, le misure di cui al comma 6, relative ai luoghi di lavoro già utilizzati prima del 1° gennaio 1993, esse dovranno essere adottate nei tempi congrui alla realizzazione degli interventi necessari.

Art. 31 (Requisiti di sicurezza e di salute)

1. Ferme restando le disposizioni legislative e regolamentari vigenti e fatte salve le disposizioni di cui all'art. 8, comma 4, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come modificato dal decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, i luoghi di lavoro costruiti o utilizzati anteriormente all'entrata in vigore del presente decreto devono essere adeguati alle prescrizioni di sicurezza e salute di cui al presente titolo entro il 1° gennaio 1997.

2. Se gli adeguamenti di cui al comma 1 richiedono un provvedimento concessorio o autorizzatorio il datore di lavoro deve immediatamente iniziare il procedimento diretto al rilascio dell'atto ed ottemperare agli obblighi entro sei mesi dalla data del provvedimento stesso.
3. Sino a che i luoghi di lavoro non vengano adeguati, il datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza, adotta misure alternative che garantiscono un livello di sicurezza equivalente.
4. Ove vincoli urbanistici o architettonici ostino agli adeguamenti di cui al comma 1, il datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza, adotta le misure alternative di cui al comma 3. Le misure, nel caso di cui al presente comma, sono autorizzate dall'organo di vigilanza competente per territorio.



Articolo così sostituito dall'art. 15, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.



Datore di lavoro e dirigente

commi 3 e 4

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Preposti

commi 3 e 4

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Art. 32 (Obblighi del datore di lavoro)

1. Il datore di lavoro provvede affinché:

- a) le vie di circolazione interne o all'aperto che conducono a uscite o ad uscite di emergenza e le uscite di emergenza siano sgombre allo scopo di consentirne l'utilizzazione in ogni evenienza;
- b) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare manutenzione tecnica e vengano eliminati, quanto più rapidamente possibile, i difetti rilevati che possano pregiudicare la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- c) i luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi vengano sottoposti a regolare pulitura, onde assicurare condizioni igieniche adeguate;
- d) gli impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, vengano sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento.



Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Preposti

Tutti i commi

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro



MINISTERO dell'INTERNO - DECRETO MINISTERIALE 3 novembre 2004

Disposizioni relative all'installazione ed alla manutenzione dei dispositivi per l'apertura delle porte installate lungo le vie di esodo, relativamente alla sicurezza in caso d'incendio.
(G.U. n. 271 del 18 novembre 2004)

Art. 1 (Oggetto - Campo di applicazione)

Il presente decreto stabilisce i criteri da seguire per la scelta dei dispositivi di apertura manuale, di seguito denominati "dispositivi", delle porte installate lungo le vie di esodo nelle attività soggette al controllo dei Vigili del fuoco ai fini del rilascio del certificato di prevenzione incendi, quando ne sia prevista l'installazione.

I dispositivi di cui al comma precedente devono essere conformi alle norme UNI EN 179 o UNI EN 1125 o ad altre a queste equivalenti, secondo quanto disposto nel successivo art. 3.

Art. 2 (Definizioni)

Ai fini del presente decreto si riportano le definizioni di cui ai riferimenti in premessa, come segue:

- a) via di emergenza (o via di esodo, o di uscita, o di fuga): percorso senza ostacoli al deflusso che consente alle persone che occupano un edificio o un locale di raggiungere un luogo sicuro;
- b) uscita di emergenza: passaggio che immette in un luogo sicuro;
- c) uscita di piano: uscita che consente alle persone di non essere ulteriormente esposte al rischio diretto degli effetti di un incendio e che può configurarsi come segue:
 - c.1) uscita che immette direttamente in un luogo sicuro;
 - c.2) uscita che immette in un percorso protetto attraverso il quale può essere raggiunta l'uscita che immette in un luogo sicuro;
 - c.3) uscita che immette su di una scala esterna;
- d) luogo sicuro: luogo dove le persone possono ritenersi al sicuro dagli effetti di un incendio;
- e) percorso protetto: percorso caratterizzato da una adeguata protezione contro gli effetti di un incendio che può svilupparsi nella restante parte dell'edificio. Esso può essere costituito da un corridoio protetto, da una scala protetta o da una scala esterna.

Art. 3 (Criteri di installazione)

Ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 21 aprile 1993, n. 246, i dispositivi di cui all'art. 1 devono essere muniti di marcatura CE.

In particolare, fatti salvi gli adempimenti previsti da specifiche regole tecniche di prevenzione incendi,

l'installazione dei dispositivi di cui all'art. 1 è prevista nei seguenti casi:

a) sulle porte delle vie di esodo, qualora sia prevista l'installazione di dispositivi e fatto salvo il disposto di cui all'art. 5, devono essere installati dispositivi almeno conformi alla norma UNI EN 179 o ad altra a questa equivalente, qualora si verifichi una delle seguenti condizioni:

a.1) l'attività è aperta al pubblico e la porta è utilizzabile da meno di 10 persone;

a.2) l'attività non è aperta al pubblico e la porta è utilizzabile da un numero di persone superiore a 9 ed inferiore a 26;

b) sulle porte delle vie di esodo, qualora sia prevista l'installazione di dispositivi e fatto salvo il disposto di cui all'art. 5, devono essere installati dispositivi conformi alla norma UNI EN 1125 o ad altra a questa equivalente, qualora si verifichi almeno una delle seguenti condizioni:

b.1) l'attività è aperta al pubblico e la porta è utilizzabile da più di 9 persone;

b.2) l'attività non è aperta al pubblico e la porta è utilizzabile da più di 25 persone;

b.3) i locali con lavorazioni e materiali che comportino pericoli di esplosione e specifici rischi d'incendio con più di 5 lavoratori addetti.

Art. 4 (Commercializzazione, installazione e manutenzione dei dispositivi)

La commercializzazione, l'installazione e la manutenzione dei dispositivi deve essere realizzata attraverso l'osservanza dei seguenti adempimenti:

a) per il produttore:

a.1) fornire le istruzioni per la scelta in relazione all'impiego per l'installazione e la manutenzione;

b) per l'installatore:

b.1) eseguire l'installazione osservando tutte le indicazioni per il montaggio fornite dal produttore del dispositivo;

b.2) redigere, sottoscrivere e consegnare all'utilizzatore una dichiarazione di corretta installazione con esplicito riferimento alle indicazioni di cui al precedente punto b.1);

c) per il titolare dell'attività:

c.1) conservare la dichiarazione di corretta installazione;

c.2) effettuare la corretta manutenzione del dispositivo osservando tutte le istruzioni per la manutenzione fornite dal produttore del dispositivo stesso;

c.3) annotare le operazioni di manutenzione e controllo sul registro di cui all'art. 5, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 12 gennaio 1998, n. 37.

Art. 5 (Termini attuativi e disposizioni transitorie)

I dispositivi non muniti di marcatura CE, già installati nelle attività di cui all'art. 3 del presente decreto, sono sostituiti a cura del titolare in caso di rottura del dispositivo o sostituzione della porta o modifiche dell'attività che comportino un'alterazione peggiorativa delle vie di esodo o entro sei anni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

La manutenzione dei dispositivi di cui al comma precedente dovrà comunque garantire il mantenimento della loro funzionalità originaria e dovrà essere effettuato quanto prescritto al punto c.3) dell'art. 4.

Art. 33 (Adegamenti di norme)

1. L'art. 13 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è sostituito dal seguente:

"Art. 13. (Vie e uscite di emergenza). 1. Ai fini del presente decreto si intende per:

a) via di emergenza: percorso senza ostacoli al deflusso che consente alle persone che occupano un edificio o un locale di raggiungere un luogo sicuro;

b) uscita di emergenza: passaggio che immette in un luogo sicuro;

c) luogo sicuro: luogo nel quale le persone sono da considerarsi al sicuro dagli effetti determinati dall'incendio o altre situazioni di emergenza;

c-bis) larghezza di una porta o luce netta di una porta: larghezza di passaggio al netto dell'ingombro dell'anta mobile in posizione di massima apertura se scorrevole, in posizione di apertura a 90 gradi se incernierata (larghezza utile di passaggio) .

2. Le vie e le uscite di emergenza devono rimanere sgombre e consentire di raggiungere il più rapidamente possibile un luogo sicuro.

3. In caso di pericolo tutti i posti di lavoro devono poter essere evacuati rapidamente e in piena sicurezza da parte dei lavoratori.

4. Il numero, la distribuzione e le dimensioni delle vie e delle uscite di emergenza devono essere adeguate alle dimensioni dei luoghi di lavoro, alla loro ubicazione, alla loro destinazione d'uso, alle attrezzature in essi installate, nonché al numero massimo di persone che possono essere presenti in detti luoghi.

5. Le vie e le uscite di emergenza devono avere altezza minima di m 2,0 e larghezza minima conforme alla normativa vigente in materia antincendio.

6. Qualora le uscite di emergenza siano dotate di porte, queste devono essere apribili nel verso dell'esodo e, qualora siano chiuse, devono poter essere aperte facilmente ed immediatamente da parte di qualsiasi persona che abbia bisogno di utilizzarle in caso di emergenza. L'apertura delle porte delle uscite di emergenza nel verso dell'esodo non è richiesta quando possa determinare pericoli per passaggio di mezzi o per altre cause, fatta salva l'adozione di altri

accorgimenti adeguati specificamente autorizzati dal Comando provinciale dei vigili del fuoco competente per territorio .

7. Le porte delle uscite di emergenza non devono essere chiuse a chiave, se non in casi specificamente autorizzati dall'autorità competente.

8. Nei locali di lavoro e in quelli destinati a deposito è vietato adibire, quali porte delle uscite di emergenza, le saracinesche a rullo, le porte scorrevoli verticalmente e quelle girevoli su asse centrale.

9. Le vie e le uscite di emergenza, nonché le vie di circolazione e le porte che vi danno accesso non devono essere ostruite da oggetti in modo da poter essere utilizzate in ogni momento senza impedimenti.

10. Le vie e le uscite di emergenza devono essere evidenziate da apposita segnaletica, conforme alle disposizioni vigenti, durevole e collocata in luoghi appropriati.

11. Le vie e le uscite di emergenza che richiedono un'illuminazione devono essere dotate di un'illuminazione di sicurezza di intensità sufficiente, che entri in funzione in caso di guasto dell'impianto elettrico.

12. Gli edifici che sono costruiti o adattati interamente per le lavorazioni che presentano pericoli di esplosioni o specifici rischi di incendio alle quali sono adibiti più di cinque lavoratori devono avere almeno due scale distinte di facile accesso o rispondere a quanto prescritto dalla specifica normativa antincendio. Per gli edifici già costruiti si dovrà provvedere in conformità, quando non ne esista l'impossibilità accertata dall'organo di vigilanza: in quest'ultimo caso sono disposte le misure e cautele ritenute più efficienti. Le deroghe già concesse mantengono la loro validità salvo diverso provvedimento dell'organo di vigilanza

13. Per i luoghi di lavoro già utilizzati prima del 1° gennaio 1993 non si applica la disposizione contenuta nel comma 4, ma gli stessi debbono avere un numero sufficiente di vie ed uscite di emergenza."

2. L'art. 14 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1995, n. 547, è sostituito dal seguente:

"Art. 14. (Porte e portoni). 1. Le porte dei locali di lavoro devono, per numero, dimensioni, posizione, e materiali di realizzazione, consentire una rapida uscita delle persone ed essere agevolmente apribili dall'interno durante il lavoro.

2. Quando in un locale le lavorazioni ed i materiali comportino pericoli di esplosione o specifici rischi di incendio e siano adibiti alle attività che si svolgono nel locale stesso più di 5 lavoratori, almeno una porta ogni 5 lavoratori deve essere apribile nel verso dell'esodo ed avere larghezza minima di m 1,20 .

3. Quando in un locale si svolgono lavorazioni diverse da quelle previste al comma 2, la larghezza minima delle porte è la seguente:

a) quando in uno stesso locale i lavoratori normalmente ivi occupati siano fino a 25, il locale deve essere dotato di una porta avente larghezza minima di m 0,80 ;

b) quando in uno stesso locale i lavoratori normalmente ivi occupati siano in numero compreso tra 26 e 50, il locale deve essere dotato di una porta avente larghezza minima di m 1,20 che si apra nel verso dell'esodo;

c) quando in uno stesso locale i lavoratori normalmente ivi occupati siano in numero compreso tra 51 e 100, il locale deve essere dotato di una porta avente larghezza minima di m 1,20 e di una porta avente larghezza minima di m 0,80, che si aprano entrambe nel verso dell'esodo ;

d) quando in uno stesso locale i lavoratori normalmente ivi occupati siano in numero superiore a 100, in aggiunta alle porte previste alla lettera c) il locale deve essere dotato di almeno 1 porta che si apra nel verso dell'esodo avente larghezza minima di m 1,20 per ogni 50 lavoratori normalmente ivi occupati o frazione compresa tra 10 e 50, calcolati limitatamente all'eccedenza rispetto a 100.

4. Il numero complessivo delle porte di cui al comma 3 può anche essere minore, purchè la loro larghezza complessiva non risulti inferiore.

5. Alle porte per le quali è prevista una larghezza minima di m 1,20 è applicabile una tolleranza in meno del 5% (cinque per cento). Alle porte per le quali è prevista una larghezza minima di m 0,80 è applicabile una tolleranza in meno del 2% (due per cento).

6. Quando in un locale di lavoro le uscite di emergenza di cui all'art. 13, comma 5, coincidono con le porte di cui al comma 1, si applicano le disposizioni di cui all'art. 13, comma 5.

7. Nei locali di lavoro ed in quelli adibiti a magazzino non sono ammesse le porte scorrevoli, le saracinesche a rullo, le porte girevoli su asse centrale, quando non esistano altre porte apribili verso l'esterno del locale.

8. Immediatamente accanto ai portoni destinati essenzialmente alla circolazione dei veicoli devono esistere, a meno che il passaggio dei pedoni sia sicuro, porte per la circolazione dei pedoni che devono essere segnalate in modo visibile ed essere sgombre in permanenza.
9. Le porte e i portoni apribili nei due versi devono essere trasparenti o essere muniti di pannelli trasparenti.
10. Sulle porte trasparenti deve essere apposto un segno indicativo all'altezza degli occhi.
11. Se le superfici trasparenti o traslucide delle porte e dei portoni non sono costituite da materiali di sicurezza e c'è il rischio che i lavoratori possano rimanere feriti in caso di rottura di dette superfici, queste devono essere protette contro lo sfondamento.
12. Le porte scorrevoli devono disporre di un sistema di sicurezza che impedisca loro di uscire dalle guide o di cadere.
13. Le porte ed i portoni che si aprono verso l'alto devono disporre di un sistema di sicurezza che impedisca loro di ricadere.
14. Le porte ed i portoni ad azionamento meccanico devono funzionare senza rischi di infortuni per i lavoratori. Essi devono essere muniti di dispositivi di arresto di emergenza facilmente identificabili ed accessibili e poter essere aperti anche manualmente, salvo che la loro apertura possa avvenire automaticamente in caso di mancanza di energia elettrica.
15. Le porte situate sul percorso delle vie di emergenza devono essere contrassegnate in maniera appropriata con segnaletica durevole conformemente alla normativa vigente. Esse devono poter essere aperte, in ogni momento, dall'interno senza aiuto speciale.
16. Quando i luoghi di lavoro sono occupati le porte devono poter essere aperte.
17. I luoghi di lavoro già utilizzati prima del 1° gennaio 1993 devono essere provvisti di porte di uscita che, per numero ed ubicazione, consentono la rapida uscita delle persone e che sono agevolmente apribili dall'interno durante il lavoro. Comunque, detti luoghi devono essere adeguati quanto meno alle disposizioni di cui ai precedenti commi 9 e 10. Per i luoghi di lavoro costruiti o utilizzati prima del 27 novembre 1994 non si applicano le disposizioni dei commi 2, 3, 4, 5 e 6 concernenti la larghezza delle porte. In ogni caso la larghezza delle porte di uscita di detti luoghi di lavoro deve essere conforme a quanto previsto dalla concessione edilizia ovvero dalla licenza di abitabilità .”.
3. L'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è sostituito dal seguente:

"Art. 8. (Vie di circolazione, zone di pericolo, pavimenti e passaggi). 1. Le vie di circolazione, comprese scale, scale fisse e banchine e rampe di carico, devono essere situate e calcolate in modo tale che i pedoni o i veicoli possano utilizzarle facilmente in piena sicurezza e conformemente alla loro destinazione e che i lavoratori operanti nelle vicinanze di queste vie di circolazione non corrano alcun rischio.

2. Il calcolo delle dimensioni delle vie di circolazione per persone ovvero merci dovrà basarsi sul numero potenziale degli utenti e sul tipo di impresa.

3. Qualora sulle vie di circolazione siano utilizzati mezzi di trasporto, dovrà essere prevista per i pedoni una distanza di sicurezza sufficiente.

4. Le vie di circolazione destinate ai veicoli devono passare ad una distanza sufficiente da porte, portoni, passaggi per pedoni, corridoi e scale.

5. Nella misura in cui l'uso e l'attrezzatura dei locali lo esigano per garantire la protezione dei lavoratori, il tracciato delle vie di circolazione deve essere evidenziato.

6. Se i luoghi di lavoro comportano zone di pericolo in funzione della natura del lavoro e presentano rischi di cadute dei lavoratori o rischi di cadute d'oggetti, tali luoghi devono essere dotati di dispositivi per impedire che i lavoratori non autorizzati possano accedere a dette zone.

7. Devono essere prese misure appropriate per proteggere i lavoratori autorizzati ad accedere alle zone di pericolo.

8. Le zone di pericolo devono essere segnalate in modo chiaramente visibile.

9. I pavimenti degli ambienti di lavoro e dei luoghi destinati al passaggio non devono presentare buche o sporgenze pericolose e devono essere in condizioni tali da rendere sicuro il movimento ed il transito delle persone e dei mezzi di trasporto.

10. I pavimenti ed i passaggi non devono essere ingombrati da materiali che ostacolano la normale circolazione.

11. Quando per evidenti ragioni tecniche non si possono completamente eliminare dalle zone di transito ostacoli fissi o mobili che costituiscono un pericolo per i lavoratori o i veicoli che tali zone devono percorrere, gli ostacoli devono essere adeguatamente segnalati."

4. L'intestazione del titolo II del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituita dalla seguente:

"Titolo II

Disposizioni particolari".

5. L'art. 6, del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:

"Art. 6. (Altezza, cubatura e superficie). 1. I limiti minimi per altezza, cubatura e superficie dei locali chiusi destinati o da destinarsi al lavoro nelle aziende industriali che occupano più di cinque lavoratori, ed in ogni caso in quelle che eseguono le lavorazioni indicate nell'articolo 33, sono i seguenti:

a) altezza netta non inferiore a m 3;

b) cubatura non inferiore a mc 10 per lavoratore;

c) ogni lavoratore occupato in ciascun ambiente deve disporre di una superficie di almeno mq 2. 2. I valori relativi alla cubatura e alla superficie si intendono lordi cioè senza deduzione dei mobili, macchine ed impianti fissi.

3. L'altezza netta dei locali è misurata dal pavimento all'altezza media della copertura dei soffitti o delle volte.

4. Quando necessità tecniche aziendali lo richiedono, l'organo di vigilanza competente per territorio può consentire altezze minime inferiori a quelle sopra indicate e prescrivere che siano adottati adeguati mezzi di ventilazione dell'ambiente. L'osservanza dei limiti stabiliti dal presente articolo circa l'altezza, la cubatura e la superficie dei locali chiusi di lavoro è estesa anche alle aziende industriali che occupano meno di cinque lavoratori quando le lavorazioni che in esse si svolgono siano ritenute, a giudizio dell'organo di vigilanza, pregiudizievoli alla salute dei lavoratori occupati.

5. Per i locali destinati o da destinarsi a uffici, indipendentemente dal tipo di azienda, e per quelli delle aziende commerciali, i limiti di altezza sono quelli individuati dalla normativa urbanistica vigente." .

6. L'art. 9 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:

"Art. 9. (Aerazione dei luoghi di lavoro chiusi). 1. Nei luoghi di lavoro chiusi, è necessario far sì che tenendo conto dei metodi di lavoro e degli sforzi fisici ai quali sono sottoposti i lavoratori, essi dispongano di aria salubre in quantità sufficiente anche ottenuta con impianti di aerazione .

2. Se viene utilizzato un impianto di aerazione, esso deve essere sempre mantenuto funzionante. Ogni eventuale guasto deve essere segnalato da un sistema di controllo, quando ciò è necessario per salvaguardare la salute dei lavoratori.

3. Se sono utilizzati impianti di condizionamento dell'aria o di ventilazione meccanica, essi devono funzionare in modo che i lavoratori non siano esposti a correnti d'aria fastidiosa.

4. Qualsiasi sedimento o sporcizia che potrebbe comportare un pericolo immediato per la salute dei lavoratori dovuto all'inquinamento dell'aria respirata deve essere eliminato rapidamente.".

7. L'art. 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:

"Art. 11. (Temperatura dei locali). 1. La temperatura nei locali di lavoro deve essere adeguata all'organismo umano durante il tempo di lavoro, tenuto conto dei metodi di lavoro applicati e degli sforzi fisici imposti ai lavoratori.

2. Nel giudizio sulla temperatura adeguata per i lavoratori si deve tener conto della influenza che possono esercitare sopra di essa il grado di umidità ed il movimento dell'aria concomitanti.

3. La temperatura dei locali di riposo, dei locali per il personale di sorveglianza, dei servizi igienici, delle mense e dei locali di pronto soccorso deve essere conforme alla destinazione specifica di questi locali.

4. Le finestre, i lucernari e le pareti vetrate devono essere tali da evitare un soleggiamento eccessivo dei luoghi di lavoro, tenendo conto del tipo di attività e della natura del luogo di lavoro.

5. Quando non è conveniente modificare la temperatura di tutto l'ambiente, si deve provvedere alla difesa dei lavoratori contro le temperature troppo alte o troppo basse mediante misure tecniche localizzate o mezzi personali di protezione.".

8. L'art. 10 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:

"Art. 10. (Illuminazione naturale ed artificiale dei luoghi di lavoro). 1. A meno che non sia richiesto diversamente dalle necessità delle lavorazioni e salvo che non si tratti di locali sotterranei, i

luoghi di lavoro devono disporre di sufficiente luce naturale. In ogni caso, tutti i predetti locali e luoghi di lavoro devono essere dotati di dispositivi che consentono un'illuminazione artificiale adeguata per salvaguardare la sicurezza, la salute e il benessere di lavoratori .

2. Gli impianti di illuminazione dei locali di lavoro e delle vie di circolazione devono essere installati in modo che il tipo d'illuminazione previsto non rappresenta un rischio di infortunio per i lavoratori.

3. I luoghi di lavoro nei quali i lavoratori sono particolarmente esposti a rischi in caso di guasto dell'illuminazione artificiale, devono disporre di un'illuminazione di sicurezza di sufficiente intensità.

4. Le superfici vetrate illuminanti ed i mezzi di illuminazione artificiale devono essere tenuti costantemente in buone condizioni di pulizia e di efficienza."

9. L'art. 7 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:

"Art. 7. (Pavimenti, muri, soffitti, finestre e lucernari dei locali scale e marciapiedi mobili, banchina e rampe di carico). 1. A meno che non sia richiesto diversamente dalle necessità della lavorazione, è vietato adibire a lavori continuativi locali chiusi che non rispondono alle seguenti condizioni:

a) essere ben difesi contro gli agenti atmosferici, e provvisti di un isolamento termico sufficiente, tenuto conto del tipo di impresa e dell'attività fisica dei lavoratori;

b) avere aperture sufficienti per un rapido ricambio d'aria;

c) essere ben asciutti e ben difesi contro l'umidità;

d) avere le superfici dei pavimenti, delle pareti, dei soffitti tali da poter essere pulite e deterse per ottenere condizioni adeguate di igiene .

2. I pavimenti dei locali devono essere esenti da protuberanze, cavità o piani inclinati pericolosi, devono essere fissi, stabili ed antisdrucchiolevoli.

3. Nelle parti dei locali dove abitualmente si versano sul pavimento sostanze putrescibili o liquidi, il pavimento deve avere superficie unita ed impermeabile e pendenza sufficiente per avviare rapidamente i liquidi verso i punti di raccolta e scarico.

4. Quando il pavimento dei posti di lavoro e di quelli di passaggio si mantiene bagnato, esso deve essere munito in permanenza di palchetti o di graticolato, se i lavoratori non sono forniti di idonee calzature impermeabili.

5. Qualora non ostino particolari condizioni tecniche, le pareti dei locali di lavoro devono essere a tinta chiara.

6. Le pareti trasparenti o traslucide, in particolare le pareti completamente vetrate, nei locali o nelle vicinanze dei posti di lavoro e delle vie di circolazione, devono essere chiaramente segnalate e costituite da materiali di sicurezza fino all'altezza di 1 metro dal pavimento, ovvero essere separate dai posti di lavoro e dalle vie di circolazione succitati in modo tale che i lavoratori non possono entrare in contatto con le pareti, nè rimanere feriti qualora esse vadano in frantumi. Nel caso in cui vengono utilizzati materiali di sicurezza fino all'altezza di 1 metro dal pavimento, tale altezza è elevata quando ciò è necessario in relazione al rischio che i lavoratori rimangano feriti qualora esse vadano in frantumi .

7. Le finestre, i lucernari e i dispositivi di ventilazione devono poter essere aperti, chiusi, regolati e fissati dai lavoratori in tutta sicurezza. Quando sono aperti essi devono essere posizionati in modo da non costituire un pericolo per i lavoratori.

8. Le finestre e i lucernari devono essere concepiti congiuntamente con l'attrezzatura o dotati di dispositivi che consentono la loro pulizia senza rischi per i lavoratori che effettuano tale lavoro nonché per i lavoratori presenti nell'edificio ed intorno ad esso.

9. L'accesso ai tetti costituiti da materiali non sufficientemente resistenti può essere autorizzato soltanto se sono fornite attrezzature che permettono di eseguire il lavoro in tutta sicurezza.

10. Le scale ed i marciapiedi mobili devono funzionare in piena sicurezza, devono essere muniti dei necessari dispositivi di sicurezza e devono possedere dispositivi di arresto di emergenza facilmente identificabili ed accessibili.

11. Le banchine e rampe di carico devono essere adeguate alle dimensioni dei carichi trasportati.

12. Le banchine di carico devono disporre di almeno un'uscita. Ove è tecnicamente possibile, le banchine di carico che superano m 25,0 di lunghezza devono disporre di un'uscita a ciascuna estremità.

13. Le rampe di carico devono offrire una sicurezza tale da evitare che i lavoratori possono cadere.

13-bis. Le disposizioni di cui ai commi 10, 11, 12 e 13 sono altresì applicabili alle vie di circolazione principali sul terreno dell'impresa, alle vie di circolazione che portano a posti di lavoro fissi, alle vie di circolazione utilizzate per la regolare manutenzione e sorveglianza degli impianti dell'impresa, nonché alle banchine di carico .”.

10. L'art. 14 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:

"Art. 14. (Locali di riposo). 1. Quando la sicurezza e la salute dei lavoratori, segnatamente a causa del tipo di attività, lo richiedono, i lavoratori devono poter disporre di un locale di riposo facilmente accessibile.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica quando il personale lavora in uffici o in analoghi locali di lavoro che offrono equivalenti possibilità di riposo durante la pausa.

3. I locali di riposo devono avere dimensioni sufficienti ed essere dotati di un numero di tavoli e sedili con schienale in funzione del numero dei lavoratori.

4. Nei locali di riposo si devono adottare misure adeguate per la protezione dei non fumatori contro gli inconvenienti del fumo.

5. Quando il tempo di lavoro è interrotto regolarmente e frequentemente e non esistono locali di riposo, devono essere messi a disposizione del personale altri locali affinché questi possa soggiornarvi durante l'interruzione del lavoro nel caso in cui la sicurezza o la salute dei lavoratori lo esige. In detti locali è opportuno prevedere misure adeguate per la protezione dei non fumatori contro gli inconvenienti del fumo.

6. L'organo di vigilanza può prescrivere che, anche nei lavori continuativi, il datore di lavoro dia modo ai dipendenti di lavorare stando a sedere ogni qualvolta ciò non pregiudica la normale esecuzione del lavoro.

7. Le donne incinte e le madri che allattano devono avere la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate."

11. L'art. 40 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, è sostituito dal seguente:

"Art. 40. (Spogliatoi e armadi per il vestiario). 1. Locali appositamente destinati a spogliatoi devono essere messi a disposizione dei lavoratori quando questi devono indossare indumenti di lavoro specifici e quando per ragioni di salute o di decenza non si può loro chiedere di cambiarsi in altri locali.

2. Gli spogliatoi devono essere distinti fra i due sessi e convenientemente arredati. Nelle aziende che occupano fino a cinque dipendenti lo spogliatoio può essere unico per entrambi i sessi; in tal caso i locali a ciò adibiti sono utilizzati dal personale dei due sessi, secondo opportuni turni prestabiliti e concordati nell'ambito dell'orario di lavoro .

3. I locali destinati a spogliatoio devono avere una capacità sufficiente, essere possibilmente vicini ai locali di lavoro aerati, illuminati, ben difesi dalle intemperie, riscaldati durante la stagione fredda e muniti di sedili.

4. Gli spogliatoi devono essere dotati di attrezzature che consentono a ciascun lavoratore di chiudere a chiave i propri indumenti durante il tempo di lavoro.

5. Qualora i lavoratori svolgano attività insudicianti, polverose, con sviluppo di fumi o vapori contenenti in sospensione sostanze untuose od incrostanti, nonché in quelle dove si usano sostanze venefiche, corrosive od infettanti o comunque pericolose, gli armadi per gli indumenti da lavoro devono essere separati da quelli per gli indumenti privati.

6. Qualora non si applichi il comma 1 ciascun lavoratore deve poter disporre delle attrezzature di cui al comma 4 per poter riporre i propri indumenti."

12. Gli articoli 37 e 39 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, sono sostituiti dai seguenti:

"Art. 37. (Docce). 1. Docce sufficienti ed appropriate devono essere messe a disposizione dei lavoratori quando il tipo di attività o la salubrità lo esigono.

2. Devono essere previsti locali per docce separati per uomini e donne o un'utilizzazione separata degli stessi. Le docce e gli spogliatoi devono comunque facilmente comunicare tra loro.

3. I locali delle docce devono avere dimensioni sufficienti per permettere a ciascun lavoratore di rivestirsi senza impacci e in condizioni appropriate di igiene.

4. Le docce devono essere dotate di acqua corrente calda e fredda e di mezzi detergenti e per asciugarsi .

Art. 39. (Gabinetti e lavabi). 1. I lavoratori devono disporre, in prossimità dei loro posti di lavoro, dei locali di riposo, degli spogliatoi e delle docce, di gabinetti e di lavabi con acqua corrente calda, se necessario, e dotati di mezzi detergenti e per asciugarsi.

2. Per uomini e donne devono essere previsti gabinetti separati; quando ciò sia impossibile a causa di vincoli urbanistici o architettonici e nelle aziende che occupano lavoratori di sesso diverso in numero non superiore a dieci, è ammessa un'utilizzazione separata degli stessi .".

13. L'art. 11 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, è sostituito dal seguente:

"Art. 11. (Posti di lavoro e di passaggio e luoghi di lavoro esterni). 1. I posti di lavoro e di passaggio devono essere idoneamente difesi contro la caduta o l'investimento di materiali in dipendenza dell'attività lavorativa.

2. Ove non è possibile la difesa con mezzi tecnici, devono essere adottate altre misure o cautele adeguate.

3. I posti di lavoro, le vie di circolazione e altri luoghi o impianti all'aperto utilizzati od occupati dai lavoratori durante le loro attività devono essere concepiti in modo tale che la circolazione dei pedoni e dei veicoli può avvenire in modo sicuro.

4. Le disposizioni di cui all'art. 8, commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8, sono altresì applicabili alle vie di circolazione principali sul terreno dell'impresa, alle vie di circolazione che portano a posti di lavoro fissi, alle vie di circolazione utilizzate per la regolare manutenzione e sorveglianza degli impianti dell'impresa, nonché alle banchine di carico .

5. Le disposizioni sulle vie di circolazione e zone di pericolo di cui all'art. 8, commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8, si applicano per analogia ai luoghi di lavoro esterni .

6. I luoghi di lavoro all'aperto devono essere opportunamente illuminati con luce artificiale quando la luce del giorno non è sufficiente.

7. Quando i lavoratori occupano posti di lavoro all'aperto, questi devono essere strutturati, per quanto tecnicamente possibile, in modo tale che i lavoratori:

- a) sono protetti contro gli agenti atmosferici e, se necessario, contro la caduta di oggetti;
- b) non sono esposti a livelli sonori nocivi o ad agenti esterni nocivi, quali gas, vapori, polveri;
- c) possono abbandonare rapidamente il posto di lavoro in caso di pericolo o possono essere soccorsi rapidamente;
- d) non possono scivolare o cadere."

14. Le disposizioni di cui al presente articolo entrano in vigore tre mesi dopo la pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.



Articolo parzialmente modificato dall'art. 16 del D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.

Titolo III USO DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO



Linee Guida Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano: Linee guida sul titolo III del D.lgs. 626/94 (uso delle attrezzature di lavoro)

Art. 34 (Definizioni)

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente titolo si intendono per:

- a) attrezzatura di lavoro: qualsiasi macchina, apparecchio, utensile od impianto destinato ad essere usato durante il lavoro;
- b) uso di una attrezzatura di lavoro: qualsiasi operazione lavorativa connessa ad una attrezzatura di lavoro, quale la messa in servizio o fuori servizio, l'impiego, il trasporto, la riparazione, la trasformazione, la manutenzione, la pulizia, lo smontaggio;
- c) zona pericolosa: qualsiasi zona all'interno ovvero in prossimità di una attrezzatura di lavoro nella quale la presenza di un lavoratore costituisce un rischio per la salute o la sicurezza dello stesso.

c-bis) lavoro in quota: attività lavorativa che espone il lavoratore al rischio di caduta da una quota posta ad altezza superiore a 2 m rispetto ad un piano stabile



Lettera c-bis introdotta dall'art.4 del D.Lgs. 235/03 (entrata in vigore 19/7/2005).

Art. 35 (Obblighi del datore di lavoro)

1. Il datore di lavoro mette a disposizione dei lavoratori attrezzature adeguate al lavoro da svolgere ovvero adattate a tali scopi ed idonee ai fini della sicurezza e della salute.

2. Il datore di lavoro attua le misure tecniche ed organizzative adeguate per ridurre al minimo i rischi connessi all'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori e per impedire che dette attrezzature possano essere utilizzate per operazioni e secondo condizioni per le quali non sono adatte. Inoltre, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché durante l'uso delle attrezzature di lavoro siano rispettate le disposizioni di cui ai commi 4-bis e 4-ter.

3. All'atto della scelta delle attrezzature di lavoro il datore di lavoro prende in considerazione:

a) le condizioni e le caratteristiche specifiche del lavoro da svolgere;

b) i rischi presenti nell'ambiente di lavoro;

c) i rischi derivanti dall'impiego delle attrezzature stesse.

c-bis) i sistemi di comando, che devono essere sicuri anche tenuto conto dei guasti, dei disturbi e delle sollecitazioni prevedibili in relazione all'uso progettato dell'attrezzatura .

4. Il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché le attrezzature di lavoro siano:

a) installate in conformità alle istruzioni del fabbricante;

b) utilizzate correttamente;

c) oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la rispondenza ai requisiti di cui all'art. 36 e siano corredate, ove necessario, da apposite istruzioni d'uso.

c-bis) disposte in maniera tale da ridurre i rischi per gli utilizzatori e per le altre persone, assicurando in particolare sufficiente spazio disponibile tra gli elementi mobili e gli elementi fissi o mobili circostanti e che tutte le energie e sostanze utilizzate o prodotte possano essere addotte o estratte in modo sicuro.

4-bis. Il datore di lavoro provvede affinché nell'uso di attrezzature di lavoro mobili, semoventi o non semoventi sia assicurato che:

a) vengano disposte e fatte rispettare regole di circolazione per attrezzature di lavoro che manovrano in una zona di lavoro;

b) vengano adottate misure organizzative atte a evitare che i lavoratori a piedi si trovino nella zona di attività di attrezzature di lavoro semoventi e comunque misure appropriate per evitare che, qualora la presenza di lavoratori a piedi sia necessaria per la buona esecuzione dei lavori, essi subiscano danno da tali attrezzature;

c) il trasporto di lavoratori su attrezzature di lavoro mobili mosse meccanicamente avvenga esclusivamente su posti sicuri, predisposti a tale fine, e che, se si devono effettuare lavori durante lo spostamento, la velocità dell'attrezzatura sia adeguata;

d) le attrezzature di lavoro mobili, dotate di motore a combustione, siano utilizzate nelle zone di lavoro soltanto qualora sia assicurata una quantità sufficiente di aria senza rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

4-ter. Il datore di lavoro provvede affinché nell'uso di attrezzature di lavoro destinate a sollevare carichi sia assicurato che:

a) gli accessori di sollevamento siano scelti in funzione dei carichi da movimentare, dei punti di presa, del dispositivo di aggancio, delle condizioni atmosferiche, nonché tenendo conto del modo e della configurazione dell'imbracatura; le combinazioni di più accessori di sollevamento siano contrassegnate in modo chiaro per consentire all'utilizzatore di conoscerne le caratteristiche qualora esse non siano scomposte dopo l'uso; gli accessori di sollevamento siano depositati in modo tale da non essere danneggiati o deteriorati;

b) allorché due o più attrezzature di lavoro che servono al sollevamento di carichi non guidati sono installate o montate in un luogo di lavoro in modo che i loro raggi di azione si intersecano, siano prese misure appropriate per evitare la collisione tra i carichi e gli elementi delle attrezzature di lavoro stesse;

c) i lavori siano organizzati in modo tale che, quando un lavoratore aggancia o sgancia manualmente un carico, tali operazioni possano svolgersi con la massima sicurezza e, in particolare, in modo che il lavoratore ne conservi il controllo diretto o indiretto;

d) tutte le operazioni di sollevamento siano correttamente progettate nonché adeguatamente controllate ed eseguite al fine di tutelare la sicurezza dei lavoratori; in particolare, per un carico da sollevare simultaneamente da due o più attrezzature di lavoro che servono al sollevamento di carichi non guidati, sia stabilita e applicata una procedura d'uso per garantire il buon coordinamento degli operatori;

e) qualora attrezzature di lavoro che servono al sollevamento di carichi non guidati non possano trattenere i carichi in caso di interruzione parziale o totale dell'alimentazione di energia, siano prese misure appropriate per evitare di esporre i lavoratori ai rischi relativi; i carichi sospesi non devono rimanere senza sorveglianza salvo il caso in cui l'accesso alla zona di pericolo sia precluso e il carico sia stato agganciato e sistemato con la massima sicurezza;

f) allorché le condizioni meteorologiche si degradano ad un punto tale da mettere in pericolo la sicurezza di funzionamento, esponendo così i lavoratori a rischi, l'utilizzazione all'aria aperta di attrezzature di lavoro che servono al sollevamento di carichi non guidati sia sospesa e siano adottate adeguate misure di protezione per i lavoratori e, in particolare, misure che impediscano il ribaltamento dell'attrezzatura di lavoro.

4-quater. Il datore di lavoro, sulla base della normativa vigente, provvede affinché le attrezzature di cui all'allegato XIV siano sottoposte a verifiche di prima installazione o di successiva installazione e a verifiche periodiche o eccezionali, di seguito denominate "verifiche", al fine di assicurarne l'installazione corretta e il buon funzionamento.

4-quinquies. I risultati delle verifiche di cui al comma 4-quater sono tenuti a disposizione dell'autorità di vigilanza competente per un periodo di cinque anni dall'ultima registrazione o fino alla messa fuori esercizio dell'attrezzatura, se avviene prima. Un documento attestante l'esecuzione dell'ultima verifica deve accompagnare le attrezzature di lavoro ovunque queste sono utilizzate.

5. Qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro si assicura che:

a) l'uso dell'attrezzatura di lavoro è riservato a lavoratori all'uopo incaricati;

b) in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione, il lavoratore interessato è qualificato in maniera specifica per svolgere tali compiti.



Articolo modificato dall'art. 2 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359.



Datore di lavoro e dirigente

commi 1, 2, 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater e 5 l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Preposti

commi 1, 2, 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater e 5 l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro



MINISTERO LAVORO circolare 8 gennaio 2001, n. 3

Art. 2, comma 4, del D.Lgs. n. 359/1999 - Chiarimenti sul regime delle verifiche periodiche di talune attrezzature di lavoro.

(Non pubblicata in Gazzetta Ufficiale)

In relazione ai numerosi quesiti ed alle richieste di chiarimento avanzate sulla materia in oggetto, si ritiene opportuno fornire le seguenti precisazioni.

In via preliminare occorre tenere presente che nella legislazione vigente sono, da tempo, presenti disposizioni di carattere generale concernenti controlli dello stato di efficienza e conservazione, a fini di sicurezza, delle attrezzature messe a disposizione dei lavoratori (si vedano l'art. 374, ultimo comma, del D.P.R. n. 547/1955 e l'art. 35, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 626/1994). I soggetti destinatari di dette disposizioni sono i datori di lavoro alla cui autonoma discrezionalità organizzativa ed operativa è rimessa la loro concreta gestione.

In aggiunta alle suddette prescrizioni generali, il legislatore ha poi previsto particolari regimi di controllo per determinate attrezzature individuate in relazione a loro specifiche caratteristiche. Si tratta, in pratica, di quelle attrezzature che, a causa dell'elevato livello dei rischi intrinseci o per le particolari modalità di installazione e di impiego, o della necessità di subire frequenti montaggi e smontaggi, presentano la tendenza ad un più rapido deterioramento delle proprie caratteristiche di sicurezza.

Per queste specifiche attrezzature la legge indica:

- i soggetti destinatari dell'obbligo giuridico, nella massima parte dei casi si tratta del datore di lavoro o dell'esercente l'attrezzatura;

- la periodicità e le modalità dei controlli;

- i soggetti titolati ad effettuarli in concreto.

Al riguardo si veda anche la tabella in appendice - compilata per quelle di più frequente impiego - che riporta, tra l'altro, la fonte normativa.

In questo quadro regolamentare, la prescrizione di cui all'art. 2, comma 4, del D.Lgs. n. 359/1999 (che aggiunge un comma 4 quater all'art. 35 del D.Lgs. n. 626/1994) rappresenta l'esplicita, formale e sistematica attuazione della corrispondente disposizione della direttiva 95/63/CE - di cui il D.Lgs. n. 359/1999 costituisce l'atto di recepimento.

Con tale prescrizione, in pratica, viene ribadito quanto già stabilito dalla vigente legislazione, e si dispone, da una parte, che il datore di lavoro provveda affinché le attrezzature considerate nell'Allegato XIV del D.Lgs. n. 626/1994 siano sottoposte alle azioni di controllo ivi indicate e dall'altra si precisa che ciò deve avvenire "sulla base della normativa vigente".

Il riferimento all'Allegato XIV individua le famiglie di attrezzature interessate alla sorveglianza, mentre l'obbligo giuridico di metterla in atto è stato mantenuto in capo al datore di lavoro, ovvero all'esercente quando sia anche

datore di lavoro.

Il rinvio alla normativa vigente ha come diretta conseguenza di lasciare immutato il regime dei controlli in questione. Dal che ulteriormente discende che, rimanendo immutate le modalità in esso previste, alle singole attrezzature di lavoro considerate nel citato allegato continua ad applicarsi quanto già previsto nella corrispondente regolamentazione, relativamente, ad es., al tipo ed alla periodicità dell'intervento o al soggetto che concretamente è titolato ad eseguirlo.

Il decreto in argomento integra le precedenti disposizioni nel momento in cui pone ai datori di lavoro l'obbligo di provvedere alla registrazione dell'esito delle azioni di controllo di cui sopra, per tutte le attrezzature di lavoro considerate nell'Allegato XIV: è noto infatti che per alcune di esse - in genere quelle il cui controllo viene effettuato da soggetti pubblici - la redazione di documenti riguardanti l'esito dell'azione condotta è già prevista dalle corrispondenti procedure. Il decreto precisa, altresì, che detta documentazione deve essere mantenuta a disposizione dell'autorità di vigilanza per un tempo predeterminato.

Da tutto quanto precede deriva che l'art. 2 in questione non attribuisce al datore di lavoro alcuna ulteriore discrezionalità nella individuazione dei soggetti cui affidare il compito dell'esecuzione delle prescritte azioni di controllo, atteso che gli stessi sono già stati individuati dal legislatore.

attrezzatura	Intervento/periodicità	soggetto obbligato	personale incaricato	fonte normativa	art.
Scale aeree ad inclinazione variabile	verifica periodica annuale	datore di lavoro	A.S.L.	DPR 547/55	25
ponti mobili sviluppabili su carro	verifica periodica annuale	datore di lavoro	A.S.L.	DPR 547/55	25
ponti sospesi muniti di argano	verifica periodica annuale	datore di lavoro	A.S.L.	DPR 547/55	25
idroestrattori centrifughi (con diametro esterno del	verifica periodica almeno annuale	datore di lavoro	ASL	DPR 547/55	131
funi e catene di impianti ed apparecchi di	verifica trimestrale	datore di lavoro	personale specializzato	DPR 547/55	179
gru e apparecchi di sollevamento di portata	verifica annuale	datore di lavoro	A.S.L.	DPR 547/55	194
organi di trazione, di attacco e dispositivi di	verifica mensile	datore di lavoro	non specificato	DPR 547/55	220
macchine e attrezzature per la lavorazione di	revisioni e pulizie periodiche, secondo disposizioni aziendali	datore di lavoro	non specificato	DPR 302/56	11
elementi di ponteggio	revisione prima del reimpiego	datore di lavoro	non specificato	DPR 164/56	7
ponteggi metallici fissi	revisione periodica ed occasionale	datore di lavoro	responsabile di cantiere	DPR 164/56	37
argani dei ponti sospesi	verifica biennale	datore di lavoro	ASL	DPR 164/56	50
funi dei ponti sospesi	verifica trimestrale	datore di lavoro	personale specializzato	D.M. 12.9.59	11
armature degli scavi	sorveglianza particolare controllo giornaliero	datore di lavoro	non specificato	DPR 320/56	17
freni dei locomotori	controllo continuo	datore di lavoro	non specificato	DPR 320/56	25
micce - velocità di combustione	controllo periodico	datore di lavoro	non specificato	DPR 320/56	46
materiali recuperati da costruzioni sceniche	revisione	datore di lavoro	personale pratico	DPR 322/56	8
opere sceniche	revisione accurata	datore di lavoro	personale pratico	DPR 322/56	9
riflettori e batterie di accumulatori mobili	verifica sistematica	datore di lavoro	personale esperto	DPR 322/56	16
teleferiche private	collaudo di primo impianto visita tecnica periodica almeno	esercente/datore di lavoro	professionista iscritto in albo	D. I. 6.5.72	9
elevatori trasferibili	verifica periodica trimestrale/ annuale	costruttore - utilizzatore -	personale abilitato	D.M. 2.4.81	33
ponteggi sospesi motorizzati	verifica periodica biennale	utilizzatore - datore di lavoro	Direzione prov.le lavoro	D.M. 4.3.82	2
funi dei ponteggi sospesi motorizzati	verifica trimestrale	utilizzatore - datore di lavoro	personale specializzato	D.M. 4.3.82	3

<i>funi dei ponteggi sospesi motorizzati</i>	<i>verifica trimestrale</i>	<i>utilizzatore - datore di lavoro</i>	<i>personale specializzato</i>	<i>D.M. 4.3.82</i>	<i>3</i>
<i>ascensori e montacarichi in servizio privato</i>	<i>collaudo di primo impianto (fino al 30.6.2001, per impianti non marcati CE)</i>	<i>proprietario</i>	<i>quelli di cui all'art. 19.3 DPR 162/99</i>	<i>DPR 162/99</i>	<i>19</i>
	<i>verifica periodica</i>	<i>proprietario</i>	<i>quelli di cui all'art. 13.1 DPR 162/99</i>	<i>DPR 162/99</i>	<i>13</i>
	<i>verifica straordinaria</i>	<i>proprietario</i>	<i>quelli di cui all'art. 13.1 DPR 162/99</i>	<i>DPR 162/99</i>	<i>14</i>
	<i>manutenzione</i>	<i>proprietario</i>	<i>manutentore</i>	<i>DPR 162/99</i>	<i>15</i>



Cass. Pen., Sez. III, 27/01/2005, n. 2375

Ed invero il datore di lavoro non solo deve prendere tutte le misure necessarie affinché le attrezzature siano installate in conformità alle istruzioni del fabbricante (lett. a) del comma 4) ma ha altresì l'obbligo di provvedere affinché le attrezzature medesime siano sottoposte a verifiche di "prima installazione o di successiva installazione e a verifiche periodiche o eccezionali ... al fine di assicurarne l'installazione corretta ed il buon funzionamento".

È evidente dunque la precisa volontà del legislatore di predisporre, anche facendo ricorso ad una ridondante formulazione del comando, un sistema di controlli e verifiche volti ad evitare il rischio che per la mancata osservanza delle istruzioni del fabbricante circa l'installazione della macchina si generino rischi per i lavoratori. Questa verifica deve comunque avvenire, all'atto della installazione del macchinario o successivamente, in occasione di controlli periodici o eccezionali; è obiettivo ineludibile, comunque, che alla fine ne sia assicurata "l'installazione corretta ed il buon funzionamento".

Cass. Pen., sez. III, 27/01/1999, n. 1142

In materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, grava sul preposto, nell'alveo del suo compito fondamentale di vigilare sull'attuazione delle misure di sicurezza, l'obbligo di verificare la conformità dei macchinari alle prescrizioni di legge e di impedire l'utilizzazione di quelli che, per qualsiasi causa di inidoneità originaria o sopravvenuta, siano pericolosi per la incolumità del lavoratore che li manovra.

Tribunale di Vicenza, 03/06/2004

...omissis...

L'esonero da responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c. sussiste solo se l'evento dannoso è stato causato da caso fortuito, ossia rappresenta un evento impreveduto, imprevedibile, esorbitante i normali eventi fenomenici, e cioè se l'evento è atipico eccezionale e abnorme, e tale da far ritenere impensabile che il lavoratore avrebbe potuto agire così come ha agito; pertanto è responsabile il datore di lavoro per aver predisposto un sistema antinfortunistico facilmente eludibile (violazione dell'art. 35, 1° e 4° comma, lett. b) d.leg. 626/1994); per aver tollerato l'azienda che l'operatore avesse eseguito in altre occasioni la stessa operazione; per aver svolto un'attività di informazione e di formazione concreta con partecipazione ad incontri in cui tuttavia non è emerso in termini di assoluta certezza la trattazione degli specifici presidi antinfortunistici del caso; si verifica in tal modo una situazione di colpa in vigilando, essendo obbligo del datore di vietare al lavoratore di compiere attività pericolose e dovere di esigere dallo stesso il rispetto del divieto, sanzionandone la condotta in caso contrario, e non certo tollerando questa situazione di estremo pericolo...

Art. 36 (Disposizioni concernenti le attrezzature di lavoro)

1. Le attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori devono soddisfare alle disposizioni legislative e regolamentari in materia di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori stessi ad esse applicabili.
2. Le modalità e le procedure tecniche delle verifiche seguono il regime giuridico corrispondente a quello in base al quale l'attrezzatura è stata costruita e messa in servizio.
3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri dell'industria, del commercio e dell'artigianato e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, stabilisce modalità e procedure per l'effettuazione delle verifiche di cui al comma 2.
4. Nell'art. 52 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, dopo il comma 2 è aggiunto, in fine, il seguente comma:
"Se ciò è appropriato e funzionale rispetto ai pericoli dell'attrezzatura di lavoro e del tempo di arresto normale, un'attrezzatura di lavoro deve essere munita di un dispositivo di arresto di emergenza."
5. Nell'art. 53 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, dopo il comma 3 è aggiunto, in fine, il seguente comma:
"Qualora i mezzi di cui al comma 1 svolgano anche la funzione di allarme essi devono essere ben visibili ovvero comprensibili senza possibilità di errore."

6. Nell'art. 374 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, dopo il comma 2 è aggiunto, in fine, il seguente comma:

"Ove per le apparecchiature di cui al comma 2 è fornito il libretto di manutenzione occorre prevedere l'aggiornamento di questo libretto."

7. Nell'art. 20 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, dopo il comma 2 sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

~~"Un'attrezzatura che presenta pericoli causati da cadute o da proiezione di oggetti deve essere munita di dispositivi appropriati di sicurezza corrispondenti a tali pericoli."~~

Un'attrezzatura di lavoro che comporta pericoli dovuti ad emanazione di gas, vapori o liquidi ovvero ad emissioni di polvere, deve essere munita di appropriati dispositivi di ritenuta ovvero di estrazione vicino alla fonte corrispondente a tali pericoli."

8. Le disposizioni del presente articolo entrano in vigore tre mesi dopo la pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

8-bis. Il datore di lavoro adegua ai requisiti di cui all'allegato XV, entro il 30 giugno 2001, le attrezzature di lavoro indicate nel predetto allegato, già messe a disposizione dei lavoratori alla data del 5 dicembre 1998 e non soggette a norme nazionali di attuazione di direttive comunitarie concernenti disposizioni di carattere costruttivo, allorché esiste per l'attrezzatura di lavoro considerata un rischio corrispondente. (*)

8-ter. Fino a che le attrezzature di lavoro di cui al comma 8-bis non vengono adeguate il datore di lavoro adotta misure alternative che garantiscano un livello di sicurezza equivalente.

8-quater. Le modifiche apportate alle macchine definite all'articolo 1, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1996, n. 459, a seguito dell'applicazione delle disposizioni del comma 8-bis, e quelle effettuate per migliorare le condizioni di sicurezza sempre che non comportino modifiche delle modalità di utilizzo e delle prestazioni previste dal costruttore, non configurano immissione sul mercato ai sensi dell'articolo 1, comma 3, secondo periodo, del predetto decreto.

8-quinquies. Il datore di lavoro adegua ai requisiti di cui al paragrafo 2-bis dell'allegato XV le attrezzature di lavoro già messe a disposizione dei lavoratori alla data del 31 dicembre 1996 e non soggette a norme nazionali di attuazione di direttive comunitarie concernenti requisiti di sicurezza di carattere costruttivo. (**)

8-sexies. Fino a quando non siano completati gli adeguamenti richiesti per dare attuazione alle disposizioni del comma 8-quinquies, il datore di lavoro adotta misure alternative che garantiscano un livello di sicurezza equivalente.

8-septies. Le modifiche apportate alle macchine definite all'articolo 1, comma 2, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1996, n. 459, a seguito dell'applicazione delle disposizioni del comma 8-quinquies, non configurano immissione sul mercato ai sensi dell'articolo 1, comma 3, secondo periodo, del predetto regolamento.



Articolo così modificato dall'art. dall'art. 17, del D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242, dall'art. 3 del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359 e dall'art. 29 della Legge 18 aprile 2005, n. 62.

(*) Il termine è differito al 5/12/2002 limitatamente alle attrezzature individuate ai punti 1.3 e 1.4 dell'allegato XV (Art. 21 della Legge 39/2002).

(**) Il termine per l'adeguamento è differito al 12/11/2005.



Datore di lavoro e dirigente

Comma 8 ter

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Preposti

Comma 8 ter

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Art. 36-bis (Obblighi del datore di lavoro nell'uso di attrezzature per lavori in quota).

1. Il datore di lavoro, nei casi in cui i lavori temporanei in quota non possono essere eseguiti in condizioni di sicurezza e in condizioni ergonomiche adeguate a partire da un luogo adatto allo scopo, sceglie le attrezzature di lavoro più idonee a garantire e mantenere condizioni di lavoro sicure, in conformità ai seguenti criteri:

a) priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

b) dimensioni delle attrezzature di lavoro confacenti alla natura dei lavori da eseguire, alle sollecitazioni prevedibili e ad una circolazione priva di rischi.

2. Il datore di lavoro sceglie il tipo più idoneo di sistema di accesso ai posti di lavoro temporanei in quota in rapporto alla frequenza di circolazione, al dislivello e alla durata dell'impiego. Il sistema di accesso adottato deve consentire l'evacuazione in caso di pericolo

imminente. Il passaggio da un sistema di accesso a piattaforme, impalcati, passerelle e viceversa non deve comportare rischi ulteriori di caduta.

3. Il datore di lavoro dispone affinché sia utilizzata una scala a pioli quale posto di lavoro in quota solo nei casi in cui l'uso di altre attrezzature di lavoro considerate più sicure non è giustificato a causa del limitato livello di rischio e della breve durata di impiego oppure delle caratteristiche esistenti dei siti che non può modificare.

4. Il datore di lavoro dispone affinché siano impiegati sistemi di accesso e di posizionamento mediante funi alle quali il lavoratore è direttamente sostenuto, soltanto in circostanze in cui, a seguito della valutazione dei rischi, risulta che il lavoro può essere effettuato in condizioni di sicurezza e l'impiego di un'altra attrezzatura di lavoro considerata più sicura non è giustificato a causa della breve durata di impiego e delle caratteristiche esistenti dei siti che non può modificare. Lo stesso datore di lavoro prevede l'impiego di un sedile munito di appositi accessori in funzione dell'esito della valutazione dei rischi ed, in particolare, della durata dei lavori e dei vincoli di carattere ergonomico.

5. Il datore di lavoro, in relazione al tipo di attrezzature di lavoro adottate in base ai commi precedenti, individua le misure atte a minimizzare i rischi per i lavoratori, insiti nelle attrezzature in questione, prevedendo, ove necessario, l'installazione di dispositivi di protezione contro le cadute. I predetti dispositivi devono presentare una configurazione ed una resistenza tali da evitare o da arrestare le cadute da luoghi di lavoro in quota e da prevenire, per quanto possibile, eventuali lesioni dei lavoratori. I dispositivi di protezione collettiva contro le cadute possono presentare interruzioni soltanto nei punti in cui sono presenti scale a pioli o a gradini.

6. Il datore di lavoro nel caso in cui l'esecuzione di un lavoro di natura particolare richiede l'eliminazione temporanea di un dispositivo di protezione collettiva contro le cadute, adotta misure di sicurezza equivalenti ed efficaci. Il lavoro è eseguito previa adozione di tali misure. Una volta terminato definitivamente o temporaneamente detto lavoro di natura particolare, i dispositivi di protezione collettiva contro le cadute devono essere ripristinati.

7. Il datore di lavoro effettua i lavori temporanei in quota soltanto se le condizioni meteorologiche non mettono in pericolo la sicurezza e la salute dei lavoratori.



Articolo introdotto dall'art. 5 del D.Lgs. 235/03

NB Il termine di entrata in vigore è differito al 19/7/2005



Datore di lavoro e dirigente

commi 5, 6

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

commi 1, 2, 3, 4 e 7

l'arresto sino a tre mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Art. 36-ter (Obblighi del datore di lavoro relativi all'impiego delle scale a pioli).

1. Il datore di lavoro assicura che le scale a pioli siano sistemate in modo da garantire la loro stabilità durante l'impiego e secondo i seguenti criteri:

a) le scale a pioli portatili devono poggiare su un supporto stabile, resistente, di dimensioni adeguate e immobile, in modo da garantire la posizione orizzontale dei pioli;

b) le scale a pioli sospese devono essere agganciate in modo sicuro e, ad eccezione delle scale a funi, in maniera tale da evitare spostamenti e qualsiasi movimento di oscillazione;

c) lo scivolamento del piede delle scale a pioli portatili, durante il loro uso, deve essere impedito con fissaggio della parte superiore o inferiore dei montanti, o con qualsiasi dispositivo antiscivolo, o ricorrendo a qualsiasi altra soluzione di efficacia equivalente;

d) le scale a pioli usate per l'accesso devono essere tali da sporgere a sufficienza oltre il livello di accesso, a meno che altri dispositivi garantiscono una presa sicura;

e) le scale a pioli composte da più elementi innestabili o a sfilo devono essere utilizzate in modo da assicurare il fermo reciproco dei vari elementi;

f) le scale a pioli mobili devono essere fissate stabilmente prima di accedervi.

2. Il datore di lavoro assicura che le scale a pioli siano utilizzate in modo da consentire ai lavoratori di disporre in qualsiasi momento di un appoggio e di una presa sicuri. In particolare il trasporto a mano di pesi su una scala a pioli non deve precludere una presa sicura.



Articolo introdotto dall'art. 5 del D.Lgs. 235/03

NB Il termine di entrata in vigore è differito al 19/7/2005

Datore di lavoro e dirigente



Art. 36-quater (Obblighi del datore di lavoro relativi all'impiego dei ponteggi).

1. Il datore di lavoro procede alla redazione di un calcolo di resistenza e di stabilità e delle corrispondenti configurazioni di impiego, se nella relazione di calcolo del ponteggio scelto non sono disponibili specifiche configurazioni strutturali con i relativi schemi di impiego.
2. Il datore di lavoro é esonerato dall'obbligo di cui al comma 1, se provvede all'assemblaggio del ponteggio in conformità ai capi IV, V e VI del decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164.
3. Il datore di lavoro provvede a redigere a mezzo di persona competente un piano di montaggio, uso e smontaggio, in funzione della complessità del ponteggio scelto. Tale piano può assumere la forma di un piano di applicazione generalizzata integrato da istruzioni e progetti particolareggiati per gli schemi speciali costituenti il ponteggio, ed é messo a disposizione del preposto addetto alla sorveglianza e dei lavoratori interessati.
4. Il datore di lavoro assicura che:
 - a) lo scivolamento degli elementi di appoggio di un ponteggio é impedito tramite fissaggio su una superficie di appoggio, o con un dispositivo antiscivolo, oppure con qualsiasi altra soluzione di efficacia equivalente;
 - b) i piani di posa dei predetti elementi di appoggio hanno una capacità portante sufficiente;
 - c) il ponteggio é stabile;
 - d) dispositivi appropriati impediscono lo spostamento involontario dei ponteggi su ruote durante l'esecuzione dei lavori in quota;
 - e) le dimensioni, la forma e la disposizione degli impalcati di un ponteggio sono idonee alla natura del lavoro da eseguire, adeguate ai carichi da sopportare e tali da consentire un'esecuzione dei lavori e una circolazione sicure;
 - f) il montaggio degli impalcati dei ponteggi é tale da impedire lo spostamento degli elementi componenti durante l'uso, nonché la presenza di spazi vuoti pericolosi fra gli elementi che costituiscono gli impalcati e i dispositivi verticali di protezione collettiva contro le cadute.
5. Il datore di lavoro provvede ad evidenziare le parti di ponteggio non pronte per l'uso, in particolare durante le operazioni di montaggio, smontaggio o trasformazione, mediante segnaletica di avvertimento di pericolo generico ai sensi del decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 493, e delimitandole con elementi materiali che impediscono l'accesso alla zona di pericolo.
6. Il datore di lavoro assicura che i ponteggi siano montati, smontati o trasformati sotto la sorveglianza di un preposto e ad opera di lavoratori che hanno ricevuto una formazione adeguata e mirata alle operazioni previste.
7. La formazione di cui al comma 6 ha carattere teorico-pratico e deve riguardare:
 - a) la comprensione del piano di montaggio, smontaggio o trasformazione del ponteggio;
 - b) la sicurezza durante le operazioni di montaggio, smontaggio o trasformazione del ponteggio con riferimento alla legislazione vigente;
 - c) le misure di prevenzione dei rischi di caduta di persone o di oggetti;
 - d) le misure di sicurezza in caso di cambiamento delle condizioni meteorologiche pregiudizievoli alla sicurezza del ponteggio;
 - e) le condizioni di carico ammissibile;
 - f) qualsiasi altro rischio che le suddette operazioni di montaggio, smontaggio o trasformazione possono comportare.
8. In sede di Conferenza Stato-Regioni e province autonome sono individuati i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità dei corsi.
9. I lavoratori che alla data di entrata in vigore del presente decreto hanno svolto per almeno due anni attività di montaggio smontaggio o trasformazione di ponteggi sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione di cui al comma 8 entro i due anni successivi alla data di entrata in vigore del presente decreto.
10. I preposti che alla data di entrata in vigore del presente decreto hanno svolto per almeno tre anni operazioni di montaggio, smontaggio o trasformazione di ponteggi sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione di cui al comma 8 entro i due anni successivi alla data di entrata in vigore del presente decreto.



Articolo introdotto dall'art. 5 del D.Lgs. 235/03
NB Il termine di entrata in vigore è differito al 19/7/2005



Datore di lavoro e dirigente

Commi 5 e 6

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Commi 1, 3 e 4

l'arresto sino a tre mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro



PROVVEDIMENTO 26 gennaio 2006

Accordo Stato, regioni e le province autonome, in attuazione degli articoli 36-quater, comma 8, e 36-quinquies, comma 4, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, in materia di prevenzione protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro. Accordo, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. (Repertorio atti 2429).

(G.U. n. 45 del 23 febbraio 2006)

Visto l'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, il quale dispone che Governo, regioni le province autonome di Trento e di Bolzano, in attuazione del principio di leale collaborazione nel perseguimento di obiettivi di funzionalità, economicità ed efficacia dell'azione amministrativa, possono concludere in sede di Conferenza Stato-regioni accordi, al fine di coordinare l'esercizio delle rispettive competenze e svolgere attività di interesse comune;

Visto decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 235 di attuazione direttiva 2001/45/CE relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori, modifica il decreto legislativo n. 626/1994 quale ha aggiunto, tra l'altro, all'art. 36 (Disposizioni concernenti le attrezzature di lavoro) ulteriori disposizioni riguardanti i lavori in quota mediante l'impiego di scale a pioli, ponteggi e funi;

Visto l'articolo 36-quater del citato decreto legislativo n. 235/2003 il quale prevede che i lavoratori addetti alle operazioni di montaggio, smontaggio o trasformazione di ponteggi abbiano ricevuto una formazione adeguata e mirata alle suddette operazioni attraverso appositi corsi, precisando che tale attività formativa di avere carattere teorico pratico;

Visto l'articolo 36-quinquies del citato decreto legislativo n. 235/2003 il quale prevede che i lavoratori addetti all'uso di sistemi di accesso a posizionamento mediante funi abbiano ricevuto una formazione adeguata e mirata attraverso appositi corsi;

Visti gli art. 36-quater, comma 8, 36-quinquies comma 4, i quali prevedono che, in sede Conferenza Stato-regioni, devono essere individuati i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità dei predetti corsi;

Vista la nota n. 101354/UL del 30 giugno 2005 con la quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha trasmesso lo schema di accordo in attuazione dei citati articoli 36-quater, comma 8, 36-quinquies comma 4, del decreto legislativo n. 626/1994, così come modificato dal decreto legislativo n. 235/2003;

Considerato che, per l'esame del citato provvedimento si sono tenute due riunioni, a livello tecnico, il 28 novembre 2005 del 19 gennaio 2006 a seguito delle quali si è pervenuti alla condivisione del testo;

Vista la nota 103570/26/1/2 del 20 gennaio 2006 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la quale è stato trasmesso lo schema di accordo (Allegato A) il quale è stato inviato alle regioni e alle province autonome in data 23 gennaio 2006;

Considerato che, nel corso della odierna seduta di questa Conferenza, le regioni hanno espresso avviso favorevole al conseguimento dell'accordo sullo schema, così come convenuto in sede tecnica;

Acquisito, pertanto, il consenso del Governo, delle regioni delle province autonome;

Sancisce accordo

ai sensi, dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 sullo schema di accordo Stato, regioni e province autonome, in attuazione degli articoli 36-quater, comma 8, e 36-quinquies, comma 4, del decreto legislativo n. 626/1994, in materia di prevenzione protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro, come modificato dal decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 235 (Attrezzature di lavoro) sul testo condiviso in sede tecnica che, allegato al presente atto, ne costituisce parte integrante.

ALLEGATO A

Il presente accordo costituisce attuazione dei citati articoli 36-quater e 36 quinquies del decreto legislativo n. 626 del 1994, ove si demanda alla Conferenza Stato, Regioni e Province autonome l'individuazione dei soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità dei corsi per lavoratori e preposti addetti all'uso di attrezzature di lavoro in quota.

La partecipazione ai suddetti corsi, secondo quanto disposto dall'articolo 22 del D. Lgs. n. 626/94, deve avvenire in orario di lavoro e non può comportare oneri economici per i lavoratori.

La formazione di seguito prevista, essendo formazione specifica non è sostitutiva della formazione obbligatoria spettante comunque a tutti i lavoratori e realizzata ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 626/94.

Infine si ribadisce come durata e contenuti dei seguenti corsi sia di considerarsi come minimi e che quindi i Soggetti formatori, qualora lo ritengano opportuno, potranno decidere di organizzare corsi " specifici " per lavoratori addetti e per preposti con rilascio di specifico attestato.

A) SOGGETTI FORMATORI, DURATA, INDIRIZZI E REQUISITI MINIMI DEI CORSI DI FORMAZIONE TEORICO-PRATICO PER LAVORATORI E PREPOSTI ADDETTI AL MONTAGGIO/SMONTAGGIO/ TRASFORMAZIONE DI PONTEGGI (art. 36-quater, commi 6, 7, 8, 9 e 10 del D. Lgs. n. 626/94 e s. m. i., così come introdotto dal D. Lgs. n. 235/03 e art. 38, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 626/94 e s. m. i)

1. INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI FORMATORI E SISTEMA DI ACCREDITAMENTO

Sono soggetti formatori del corso di formazione e del corso di aggiornamento:

- a) Regioni e Province Autonome, mediante le strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione, e/o mediante strutture della formazione professionale accreditate in conformità al modello di accreditamento definito in ogni Regione e Provincia Autonoma ai sensi del DM n. 166/01;

- b) Ministero del lavoro delle politiche sociali, mediante il personale tecnico impegnato in attività nel settore della sicurezza sul lavoro;
- c) ISPESL;
- d) Associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, nel settore dei lavori edili e di ingegneria civile;
- e) Organismi paritetici istituiti nel settore dell'edilizia;
- f) Scuole edili;

Qualora i soggetti indicati nell'accordo intendano avvalersi di soggetti formatori esterni alla propria struttura, questi ultimi devono essere in possesso dei requisiti previsti nei modelli di accreditamento definiti in ogni Regione e Provincia Autonoma ai sensi del DM n. 166/01.

2. INDIVIDUAZIONE E REQUISITI DEI DOCENTI

Le docenze verranno effettuate, con riferimento ai diversi argomenti, da personale con esperienza documentata, almeno biennale, sia nel settore della formazione sia nel settore della prevenzione, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e da personale con esperienza professionale pratica, documentata, almeno biennale, nelle tecniche per il montaggio/smontaggio ponteggi.

3. INDIRIZZI E REQUISITI MINIMI DEI CORSI

3.1 ORGANIZZAZIONE

In ordine all'organizzazione dei corsi di formazione, si conviene sui seguenti requisiti:

- a) individuazione di un responsabile del progetto formativo;
- b) tenuta del registro di presenza dei "formandi" da parte del soggetto che realizza il corso;
- c) numero dei partecipanti per ogni corso: massimo 30 unità;
- d) per le attività pratiche il rapporto istruttore/allievi non deve essere superiore al rapporto di 1 a 5 (almeno un docente ogni 5 allievi); nel caso di solo cinque allievi (o meno di 5) sono richiesti comunque due docenti (un docente che si occupa delle attività teoriche e un codocente che si occupa delle pratiche);
- e) assenze ammesse: massimo 10% del monte orario complessivo.

3.2 ARTICOLAZIONE DEL PERCORSO FORMATIVO

Il percorso formativo è finalizzato all'apprendimento di tecniche operative adeguate ad eseguire in condizione di sicurezza l'attività di montaggio, smontaggio trasformazione di ponteggi.

Il percorso formativo è strutturato in tre moduli della durata complessiva di 28 ore d'una prova di verifica finale:

- a) **Modulo giuridico-normativo** della durata di quattro ore
- b) **Modulo tecnico** della durata di dieci ore
- c) **Prova di verifica intermedia** (questionario risposta multipla)
- d) **Modulo pratico** della durata di quattordici ore
- e) **Prova di verifica finale** (prova pratica)

3.3 METODOLOGIA DIDATTICA

Per quanto concerne la metodologia di insegnamento/apprendimento si concorda nel privilegiare le metodologie "attive", che comportano la centralità dell'allievo nel percorso di apprendimento.

A tali fini è necessario:

- a) garantire un equilibrio tra lezioni frontali, valorizzazione e confronto delle esperienze in aula, nonché lavori di gruppo, nel rispetto del monte ore complessivo e di ciascun modulo, laddove possibile con il supporto di materiali anche multimediali;
- b) favorire metodologie di apprendimento basate sul problem solving, applicate a simulazioni e problemi specifici, con particolare attenzione ai processi di valutazione e comunicazione legati alla prevenzione;
- c) prevedere dimostrazioni e prove pratiche, nonché simulazione di gestione autonoma da parte dell'allievo della pratica in cantiere.

4. PROGRAMMA DEI CORSI

PONTEGGI-28 ORE

Modulo giuridico-normativo (4 ore)	
• Legislazione generale di sicurezza in materia di prevenzione infortuni - Analisi dei rischi -	2 ore
• D. Lgs. n. 235/03 "Lavori in quota" e D. Lgs. n. 494/96e s.m.i. "Cantieri"	2 ore

Modulo pratico (14 ore)	
• Montaggio-smontaggio-trasformazione di ponteggio tubi giunti (PTG)	4 ore
• Montaggio-smontaggio-trasformazione di ponteggio a telai prefabbricati (PTP)	4 ore
• Montaggio-smontaggio-trasformazione di ponteggio a montanti e traversi prefabbricati (PMTP)	4 ore
• Elementi di gestione prima emergenza - salvataggio	2 ore

5. VALUTAZIONE E CERTIFICAZIONE

Al termine dei due moduli tecnici si svolgerà una prima prova di verifica: un questionario a risposta multipla. Il superamento della prova, che si intende superata con almeno il 70% delle risposte esatte, consentirà il passaggio alla seconda parte del corso, quella pratica. Il mancato superamento della prova, di converso, comporta la ripetizione dei due moduli.

Al termine del modulo pratico avrà luogo una prova pratica di verifica finale, consistente in:

- montaggio-smontaggio-trasformazione di parti di ponteggi (PTG, PTP e PMTP);
- realizzazione di ancoraggi

Il mancato superamento della prova di verifica finale comporta l'obbligo di ripetere il modulo pratico. L'esito positivo delle prove di verifica intermedia e finale, unitamente a una presenza pari almeno al 90% del monte ore, consente il rilascio, al termine del percorso formativo, dell'attestato di frequenza con verifica dell'apprendimento.

L'accertamento dell'apprendimento, tramite le varie tipologie di verifiche intermedie e finali, viene effettuato da una Commissione composta da docenti interni che formula il proprio giudizio in termini di valutazione globale e redige il relativo verbale, da trasmettere alle Regioni e Province Autonome competenti per territorio.

Gli attestati di frequenza, con verifica degli apprendimenti, vengono rilasciati sulla base di tali verbali dalle Regioni Province Autonome competenti per territorio, ad esclusione di quelli rilasciati dei soggetti individuati al punto 1 lettera a) limitatamente alle strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione, e quelli di cui alle lettere b), c), d), e), f) del presente accordo.

Le Regioni e Province Autonome in attesa della definizione del sistema nazionale di certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti, si impegnano a riconoscere reciprocamente gli attestati rilasciati.

6. MODULO DI AGGIORNAMENTO

I datori di lavoro provvederanno a far effettuare lavoratori formati con il corso di formazione teorico-pratico un corso di aggiornamento di quattro anni.

L'aggiornamento ha durata minima di datore di 4 ore di cui 3 ore di contenuti tecnico pratici.

7. REGISTRAZIONE SU LIBRETTO FORMATIVO DEL CITTADINO

L'attestato di frequenza con verifica dell'apprendimento e la frequenza ai corsi di aggiornamento potranno essere inseriti nella III sezione "Elenco delle certificazioni e attestazioni" del libretto formativo del cittadino, così come definito all'articolo 2, comma 1-lettera i), del d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276, approvato con Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali del 10 ottobre 2005.

...omissis...

CIRCOLARE N. 30/2006 Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro - Divisione VI. Prot. N. 15/VI/7821 del 03/11/2006

Oggetto: Art. 36-quater, D.Lgs. n. 626/94 e s.m.i. – Obblighi del datore di lavoro relativi all'impiego dei ponteggi – Chiarimenti concernenti i ponteggi su ruote (trabattelli) ed altre attrezzature per l'esecuzione di lavori temporanei in quota in relazione agli obblighi di redazione del piano di montaggio, uso e smontaggio (Pi.M.U.S.) e di formazione.

Si fa riferimento alle numerose richieste di chiarimenti riguardanti gli obblighi del datore di lavoro in relazione alle operazioni di montaggio, uso e smontaggio di alcune attrezzature di lavoro per l'esecuzione di lavori temporanei in quota. Al riguardo, con particolare riferimento agli adempimenti, di cui all'art. 36-quater del D.Lgs. n. 626/94 così come introdotto dal D.Lgs. n. 235/03, concernenti la redazione di un piano di montaggio, uso e smontaggio (Pi.M.U.S.), in funzione della complessità del ponteggio scelto e la relativa formazione degli addetti alle succitate previste operazioni, si comunica quanto di seguito riportato.

Il comma 4 alla lettera d) del succitato art. 36-quater richiama anche i "ponteggi su ruote" in ordine agli obblighi previsti in generale per i ponteggi. Per tali attrezzature – comunemente denominate "trabattelli" –, considerate le modalità di montaggio, uso, trasformazione e smontaggio, sostanzialmente ripetitive per tutti i diversi modelli presenti sul mercato, nonché le semplici configurazioni adottabili, peraltro assai difficilmente modificabili – contrariamente a quanto si riscontra per i ponteggi metallici fissi –, per ciò che concerne la redazione del Pi.M.U.S. si ritiene sufficiente il semplice riferimento alle istruzioni obbligatorie fornite dal fabbricante, eventualmente completate da informazioni (ad esempio sugli appoggi e sugli ancoraggi) relative alla specifica realizzazione.

Per quanto riguarda la formazione degli addetti al montaggio, smontaggio o trasformazione dei trabattelli e per la stessa motivazione di cui sopra, si ritiene che il datore di lavoro debba dare attuazione a quanto già previsto dall'art. 38, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 626/94, tenendo comunque presente, per ciò che riguarda l'addestramento, i contenuti generali di cui al secondo e al quarto punto del modulo pratico dell'Accordo Stato, regioni e province autonome, del 26 gennaio 2006 pubblicato sulla G.U. in data 23 febbraio 2006.

Sempre a proposito di formazione, si evidenzia che il termine di due anni, di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 36-quater del D.Lgs. n. 626/94, entro i quali gli addetti alle attività di montaggio, smontaggio o trasformazione di ponteggi sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione decorre dalla data di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del citato Accordo, precisando che l'obbligo di partecipazione a tali corsi non si estende ai semplici utilizzatori dei ponteggi.

Nel periodo transitorio, la pregressa esperienza biennale e triennale, rispettivamente per i lavoratori e per i preposti, che consente l'attività di montaggio, smontaggio o trasformazione di ponteggi, nelle more

dell'effettuazione della formazione di cui al succitato art. 36-quater, può essere autocertificata ai sensi di legge dallo stesso lavoratore sotto la propria responsabilità. Tale autocertificazione dovrà fare riferimento all'attività lavorativa svolta presso imprese regolarmente iscritte alla Camera di Commercio, Industria e Artigianato in un settore compatibile con l'attività d'uso dei ponteggi.

Per ciò che riguarda altre attrezzature, quali ponti su cavalletti di altezza non superiore a metri 2, ponti sospesi, ponteggi a piani di lavoro autosollevanti e ponti a sbalzo, questo Ministero è dell'avviso che non trovano attuazione né le norme relative al P.I.M.U.S. né quelle relative alla formazione di cui al citato Accordo del 26 gennaio 2006.

Infatti i ponti su cavalletti di altezza non superiore a metri 2 sono esclusi dal campo di applicazione della norma; i ponti sospesi e i ponteggi a piani di lavoro autosollevanti sono soggetti alla norme di cui al D.P.R. n. 459/96 e le istruzioni per l'uso che obbligatoriamente accompagnano l'attrezzatura (vedi punto 1.7.4 dell'Allegato 1 al D.P.R. n. 459/96) definiscono le modalità per il montaggio e lo smontaggio dell'attrezzatura e le istruzioni per l'addestramento dei lavoratori ai quali, comunque dovrà essere erogata dal datore di lavoro la formazione di cui al già citato art. 38 del D.Lgs. n. 626/94; i ponti a sbalzo sono soggetti alla normativa specifica di cui al D.P.R. n. 164/56 che, all'art. 25 definisce le regole per il montaggio dei ponti mentre, per ciò che concerne la formazione dei lavoratori, anche in tale ultimo caso il datore di lavoro farà riferimento al disposto di cui al già citato art. 38 del D.Lgs. n. 626/94.

Art. 36-quinquies (Obblighi dei datori di lavoro concernenti l'impiego di sistemi di accesso e di posizionamento mediante funi).

1. Il datore di lavoro impiega sistemi di accesso e di posizionamento mediante funi in conformità ai seguenti requisiti:

a) sistema comprendente almeno due funi ancorate separatamente, una per l'accesso, la discesa e il sostegno (funi di lavoro) e l'altra con funzione di dispositivo ausiliario (funi di sicurezza). È ammesso l'uso di una fune in circostanze eccezionali in cui l'uso di una seconda fune rende il lavoro più pericoloso e se sono adottate misure adeguate per garantire la sicurezza;

b) lavoratori dotati di un'adeguata imbracatura di sostegno collegata alla fune di sicurezza;

c) fune di lavoro munita di meccanismi sicuri di ascesa e discesa e dotata di un sistema autobloccante volto a evitare la caduta nel caso in cui l'utilizzatore perda il controllo dei propri movimenti. La fune di sicurezza deve essere munita di un dispositivo mobile contro le cadute che segue gli spostamenti del lavoratore;

d) attrezzi ed altri accessori utilizzati dai lavoratori, agganciati alla loro imbracatura di sostegno o al sedile o ad altro strumento idoneo;

e) lavori programmati e sorvegliati in modo adeguato, anche al fine di poter immediatamente soccorrere il lavoratore in caso di necessità. Il programma dei lavori definisce un piano di emergenza, le tipologie operative, i dispositivi di protezione individuale, le tecniche e le procedure operative, gli ancoraggi, il posizionamento degli operatori, i metodi di accesso, le squadre di lavoro e gli attrezzi di lavoro;

f) il programma di lavoro deve essere disponibile presso i luoghi di lavoro ai fini della verifica da parte dell'organo di vigilanza competente per territorio di compatibilità ai criteri di cui all'articolo 36-bis, commi 1 e 2.

2. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori interessati una formazione adeguata e mirata alle operazioni previste, in particolare in materia di procedure di salvataggio.

3. La formazione di cui al comma 2 ha carattere teorico-pratico e deve riguardare:

a) l'apprendimento delle tecniche operative e dell'uso dei dispositivi necessari;

b) l'addestramento specifico sia su strutture naturali, sia su manufatti;

c) l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, loro caratteristiche tecniche, manutenzione, durata e conservazione;

d) gli elementi di primo soccorso;

e) i rischi oggettivi e le misure di prevenzione e protezione;

f) le procedure di salvataggio.

4. In sede di Conferenza Stato-Regioni e province autonome saranno individuati i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità dei corsi.

5. I lavoratori che alla data di entrata in vigore del presente decreto hanno svolto per almeno 2 anni di attività con impiego di sistemi di accesso e posizionamento mediante funi devono partecipare ai corsi di formazione di cui al comma 4 entro i due anni successivi alla data di entrata in vigore del presente decreto.



Articolo introdotto dall'art. 5 del D.Lgs. 235/03

NB Il termine di entrata in vigore è differito al 19/7/2005



Datore di lavoro e dirigente

Comma 2 l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Comma 1 l'arresto sino a tre mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro



PROVVEDIMENTO 26 gennaio 2006 - Accordo Stato, regioni e le province autonome, in attuazione degli articoli 36-quater, comma 8, e 36-quinquies, comma 4, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, in materia di prevenzione protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro. Accordo, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. (Repertorio atti 2429). (G.U. n. 45 del 23 febbraio 2006)

...omissis...

B) SOGGETTI FORMATORI, DURATA, INDIRIZZI E REQUISITI MINIMI DEI CORSI DI FORMAZIONE TEORICO-PRATICO PER LAVORATORI ADDETTI AI SISTEMI DI ACCESSO E POSIZIONAMENTO MEDIANTE FUNI (art. 36-quinquies, commi 2, 3, 4 e 5 del D. Lgs. n. 626/94 e s. m. i., così come introdotto dal D. Lgs. n. 235/03 e art. 38, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 626/94 e s. m. i)

1. INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI FORMATORI E SISTEMA DI ACCREDITAMENTO

Sono soggetti formatori del corso di formazione e del corso di aggiornamento:

- a) Regioni e Province Autonome, mediante le strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione, e/o mediante strutture della formazione professionale accreditate in conformità al modello di accreditamento definito in ogni Regione e Provincia Autonoma ai sensi del DM n. 166/01;
- b) Ministero del lavoro delle politiche sociali, mediante il personale tecnico impegnato in attività nel settore della sicurezza sul lavoro;
- c) ISPESL;
- d) Associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, nel settore dei lavori edili e di ingegneria civile;
- e) Organismi paritetici istituiti nel settore dell'edilizia;
- f) Scuole edili;
- g) Ministero dell'interno "Corpo dei VV. F.";
- h) Collegio nazionale delle guide alpine di cui alla legge 02/01/1989 n. 6 "Ordinamento della professione di guida alpina".

Qualora i soggetti indicati nell'accordo intendano avvalersi di soggetti formatori esterni alla propria struttura, questi ultimi devono essere in possesso dei requisiti previsti nei modelli di accreditamento definiti in ogni Regione e Provincia Autonoma ai sensi del DM n. 166/01.

2. INDIVIDUAZIONE E REQUISITI DEI DOCENTI

Le docenze verranno effettuate, con riferimento ai diversi argomenti, da personale con esperienza formativa, documentata, almeno biennale, nel settore della prevenzione, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, e da personale con esperienza formativa, documentata, almeno biennale, nelle tecniche che comportano l'impiego di sistemi di accesso e posizionamento mediante funi e il loro utilizzo in ambito lavorativo.

3. DESTINATARI DEI CORSI

Sono destinatari dei corsi:

- a) lavoratori adibiti a lavori temporanei in quota con impiego di sistemi di accesso e posizionamento mediante funi;
- b) operatori con funzione di sorveglianza dei lavori di cui al punto a) come richiesto dal comma 1 lettera e dell'articolo 36 quinquies del D. Lgs. 626/94;
- c) eventuali altre figure interessate (datori di lavoro, lavoratori autonomi, personale di vigilanza ed ispezione ecc.)

4. INDIRIZZI E REQUISITI MINIMI DEI CORSI

4.1 ORGANIZZAZIONE

In ordine all'organizzazione dei corsi di formazione, si conviene sui seguenti requisiti:

- a) individuazione di un responsabile del progetto formativo;
- b) tenuta del registro di presenza dei "formandi" da parte del soggetto che realizza il corso;
- c) numero dei partecipanti per ogni corso: massimo 20 unità. Per le attività pratiche il rapporto istruttore/allievi non deve essere superiore al rapporto di 1 a 4 (almeno 1 docente ogni 4 allievi);
- d) assenze ammesse: massimo 10% del monte orario complessivo.

4.2 ARTICOLAZIONE PERCORSO FORMATIVO

Il percorso formativo è finalizzato all'apprendimento di tecniche operative adeguate ad eseguire in condizioni di sicurezza le attività che richiedono l'impiego di sistemi di accesso e posizionamento mediante funi.

Il percorso formativo strutturati moduli:

- **Modulo base** (comune ai due differenti percorsi formativi) propedeutico alla frequenza ai successivi moduli specifici, che da solo non abilita all'esecuzione dell'attività lavorativa. I partecipanti devono conseguire l'idoneità alla prosecuzione del corso, mediante test di accertamento delle conoscenze acquisite. Nel caso di mancata idoneità si possono attivare azioni individuali di recupero.
- **Moduli specifici** (A – B) differenziati per contenuti, che forniscono le conoscenze tecniche per operare negli specifici settori lavorativi.

4.3 METODOLOGIA DIDATTICA

Per quanto concerne la metodologia di insegnamento/apprendimento si concorda nel privilegiare le metodologie "attive", che comportano la centralità dell'allievo nel percorso di apprendimento.

A tali fini è necessario:

- a) garantire un equilibrio tra lezioni frontali, valorizzazione e confronto delle esperienze in aula, nonché

- lavori di gruppo, nel rispetto del monte ore complessivo e di ciascun modulo, laddove possibile con il supporto di materiali anche multimediali;
- b) favorire metodologie di apprendimento basate sul problem solving, applicate a simulazioni e problemi specifici, con particolare attenzione ai processi di valutazione e comunicazione legati alla prevenzione;
- c) prevedere dimostrazioni e prove pratiche, nonché simulazione di gestione autonoma da parte dell'allievo della pratica in cantiere.

Inoltre, data la specificità della formazione, le prove pratiche e gli addestramenti dovranno essere effettuati in siti ove possano essere ricreate condizioni operative simili a quelle che si ritrovano sui luoghi di lavoro e che tengano conto della specifica tipologia di corso.

5. PROGRAMMA DEI CORSI (PER LAVORATORI)

MODULO BASE – TEORICO (comune ai due indirizzi)
Sede di svolgimento: aula (lezioni frontali-presentazione di attrezzature e DPI)
Durata complessiva: 12 ore
<i>Argomenti</i>
Presentazione del corso. Normativa generale materia di igiene sicurezza lavoro con particolare riferimento ai cantieri edili ed ai lavori in quota.
Analisi e valutazione dei rischi più ricorrenti nei lavori in quota (rischi ambientali, di caduta dall'alto e sospensione, da uso di attrezzature e sostanze particolari, ecc.).
DPI specifici per lavori su funi (a) imbracature e caschi – b) funi, cordini, fettucce, assorbitori di energia – c) connettori, freni, bloccanti, carrucole riferiti ad accesso, posizionamento e sospensione. Loro idoneità e compatibilità con attrezzature e sostanze; manutenzione (verifica giornaliera e periodica, pulizia e stoccaggio, responsabilità).
Classificazione normativa e tecniche di realizzazione degli ancoraggi e dei frazionamenti.
Illustrazione delle più frequenti tipologie di lavoro con funi, suddivisione in funzione delle modalità di accesso e di uscita dalla zona di lavoro.
Tecniche e procedure operative con accesso dall'alto, di calata o discesa su funi e tecniche di accesso dal basso (fatto di caduta)
Rischi e modalità di protezione delle funi (spigoli, nodi, usura).
Organizzazione del lavoro in squadra, compiti degli operatori e modalità di comunicazione.
Elementi di primo soccorso e procedure operative di salvataggio: illustrazione del contenuto del kit di recupero e della sua utilizzazione.

MODULO A – SPECIFICO PRATICO
Per l'accesso e il lavoro in sospensione in siti naturali o artificiali
Sede di svolgimento: sito operativo/addestrativi
Durata complessiva: 20 ore
Destinatari: operatori che impiegano sistemi di accesso e posizionamento mediante funi alle quali sono direttamente sostenuti
<i>Argomenti</i>
Movimento su linee di accesso fisse (superamento dei frazionamenti, salita in sicurezza di scale fisse, tralicci e lungo funi).
Applicazioni tecniche di posizionamento dell'operatore.
Accesso in sicurezza ai luoghi di realizzazione degli ancoraggi.
Realizzazione di ancoraggi e frazionamenti su strutture artificiali o su elementi naturali (statici, dinamici, ecc.).
Esecuzione di calate (operatore sospeso al termine della fune) e discese (operatore in movimento sulla fune già distesa o portata al seguito), anche con frazionamenti.
Esecuzione di tecniche operative con accesso e uscita situati in basso rispetto alla postazione di lavoro (posizionamento delle funi, frazionamenti, ecc.)
Applicazioni di tecniche di sollevamento, posizionamento e calata dei materiali.
Applicazioni di tecniche di evacuazione e salvataggio.

MODULO B – SPECIFICO PRATICO
Per l'accesso e l'attività lavorativa su alberi
Sede di svolgimento: sito operativo/addestrativo
Durata complessiva: 20 ore
Destinatari: operatori che impiegano sistemi di accesso e posizionamento mediante funi alle quali sono direttamente sostenuti
<i>Argomenti</i>
Utilizzo delle funi e degli altri sistemi di accesso. Salita e discesa in sicurezza.
Realizzazione degli ancoraggi e di eventuali frazionamenti.
Movimento all'interno della chioma.
Posizionamento in chioma.
Simulazione di svolgimento di attività lavorativa con sollevamento dell'attrezzatura di lavoro e applicazione di tecniche di calata del materiale di risulta.
Applicazioni di tecniche di evacuazione e salvataggio.

6. VALUTAZIONE E CERTIFICAZIONE

Al termine del modulo base comune si svolgerà una prima prova di verifica: un questionario a risposta multipla. Il successo nella prova, che si intende superato con almeno il 70% delle risposte esatte, consentirà il passaggio alla seconda parte del corso, quella specifico-pratica. Il mancato superamento della prova, di converso, comporta la ripetizione del modulo. Eventuali errori, nella prova, attinenti argomenti riferiti al rischio di caduta incontrollata o altre situazioni di pericolo grave dovranno essere rilevati e fatti oggetto di valutazione mirata aggiuntiva nella successiva prova pratica;

Al termine del modulo specifico avrà luogo una prova pratica di verifica finale, consistente nell'esecuzione di tecniche operative sui temi del modulo specifico frequentato. La prova si intende superata se le operazioni vengono eseguite correttamente.

Il mancato superamento della prova di verifica finale comporta l'obbligo di ripetere il modulo specifico pratico.

L'esito positivo delle prove di verifica intermedia e finale, unitamente a una presenza pari almeno al 90% del monte ore, consente il rilascio, al termine del percorso formativo, dell'attestato di frequenza con verifica dell'apprendimento. L'attestato dovrà riportare anche l'indicazione del modulo specifico pratico frequentato.

L'accertamento dell'apprendimento, tramite le varie tipologie di verifiche intermedie e finali, viene effettuato da una Commissione composta da docenti interni che formula il proprio giudizio in termini di valutazione globale e redige il relativo verbale, da trasmettere alle Regione e Province Autonome competenti per territorio.

Gli attestati di frequenza, con verifica degli apprendimenti, vengono di lasciare sulla base di tali verbali dalle Regioni e Province Autonome competenti per territorio, ad esclusione di quelli rilasciati dai soggetti individuati nel punto 1 lettera a) limitatamente alle strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione, e quelli di cui alle lettere b), c), d), e), f), g), h) del presente accordo.

Le Regioni e Province Autonome in attesa della definizione del sistema nazionale di certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti, si impegnano a riconoscere reciprocamente gli attestati rilasciati.

7. MODULO DI AGGIORNAMENTO

I datori di lavoro provvederanno a far effettuare ai lavoratori formati con il corso di formazione teorico-pratico un corso di aggiornamento ogni cinque anni. L'aggiornamento ha durata minima di 8 ore di cui almeno 4 ore di contenuti tecnico pratici.

8. REGISTRAZIONE SU LIBRETTO FORMATIVO DEL CITTADINO

L'attestato di frequenza con verifica dell'apprendimento e la frequenza ai corsi di aggiornamento potranno essere inseriti nella III sezione "Elenco delle certificazioni e attestazioni" del libretto formativo del cittadino, così come definito all'articolo 2, comma 1-lettera i), del d. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, approvato con Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali del 10 ottobre 2005.

MODULO DI FORMAZIONE SPECIFICO TEORICO-PRATIVO PER PREPOSTI CON FUNZIONE DI SORVEGLIANZA DEI LAVORI ADDETTI AI SISTEMI DI ACCESSO E POSIZIONAMENTO MEDIANTE FUNI (art. 36-quinquies, commi 2, 3, 4 e 5 del D. Lgs. n. 626/94 e s.m.i., così come introdotto dal D. Lgs n. 235/03 e art. 38, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 626/94 e s.m.i.)

I lavoratori che abbiano frequentato i corsi per operatori all'effettuazione di lavori su funi potranno avere accesso ad un MODULO SPECIFICO di formazione per "PREPOSTI" con funzione di "sorveglianza dei lavori", tendente ad offrire gli strumenti utili ed effettuare le operazioni di programmazione, controllo e coordinamento dei lavori della squadra loro affidata. Alla conclusione di esso è previsto un colloquio finalizzato alla verifica delle capacità di valutazione, controllo, gestione delle condizioni lavorative e delle possibili situazioni di emergenza, al termine del quale viene rilasciato un giudizio finale di idoneità con specifico Attestato e annotata la partecipazione al corso sulla Scheda Personale di Formazione.

Sede di svolgimento: aula → lezioni frontali / sito operativo/addestrativo → tecniche e valutazioni ancoraggi
Durata complessiva: 8 ore
<i>Argomenti</i>
<i>Cenni sui criteri di valutazione delle condizioni operative e dei rischi presenti sui luoghi di lavoro.</i>
<i>Cenni su criteri di scelta delle procedure e delle tecniche operative in relazione alle misure di prevenzione e protezione adottabili</i>
<i>Organizzazione dell'attività di squadra anche in relazione a macchine e attrezzature utilizzate ordinariamente e cenni di sicurezza nell'interazione con mezzi d'opera o attività elitransporto.</i>
<i>Modalità di scelta e di controllo degli ancoraggi, uso dei DPI e corrette tecniche operative.</i>
<i>Modalità di verifica dell'idoneità e buona conservazione (giornaliera e periodica) dei DPI e delle attrezzature e responsabilità.</i>
<i>Ruolo dell'operatore con funzione di sorveglianza dei lavori nella gestione delle emergenze.</i>

MODULO DI AGGIORNAMENTO

I datori di lavoro provvederanno a far effettuare agli operatori con funzione di sorveglianza dei lavori un corso di aggiornamento ogni cinque anni. L'aggiornamento, per la funzione specifica, registrato sulla Scheda Personale di Formazione, ha durata minima di 4 ore. La formazione è inerente le tecniche già apprese, l'eventuale analisi e applicazione di nuove attrezzature o tecniche operative e prevede il rilascio di un giudizio di affidabilità da parte dei docenti.

Art. 37 (Informazione)

1. Il datore di lavoro provvede affinché per ogni attrezzatura di lavoro a disposizione, i lavoratori incaricati dispongano di ogni informazione e di ogni istruzione d'uso necessaria in rapporto alla sicurezza e relativa:

- a) alle condizioni di impiego delle attrezzature anche sulla base delle conclusioni eventualmente tratte dalle esperienze acquisite nella fase di utilizzazione delle attrezzature di lavoro;
 b) alle situazioni anormali prevedibili.

1-bis. Il datore di lavoro provvede altresì a informare i lavoratori sui rischi cui sono esposti durante l'uso delle attrezzature di lavoro, sulle attrezzature di lavoro presenti nell'ambiente immediatamente circostante, anche se da essi non usate direttamente, nonché sui cambiamenti di tali attrezzature.

2. Le informazioni e le istruzioni d'uso devono risultare comprensibili ai lavoratori interessati.



Il comma 1-bis è stato inserito dall'art. 5, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359.

Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro

Preposti

Tutti i commi

l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 154 Euro a 516 Euro



Cass. Pen., Sez. IV, 21/04/2006, n. 14175

... con le semplici "istruzioni" sull'uso della macchina e sulle cautele da adottarsi non può ritenersi adempiuto, da parte del datore di lavoro l'obbligo di informazione che la legge gli impone a tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore...informazione che ha evidentemente portata ben più ampia e specifica rispetto alle generiche e routinarie istruzioni sull'uso della macchina

Cass. Pen., Sez. IV, 14/06/2006, n. 20272

...il datore di lavoro è tenuto a fornire ai dipendenti ogni informazione preventiva e ogni istruzione di uso necessaria in rapporto alla sicurezza, con riferimento anche alle situazioni anormali prevedibili, fermo restando l'obbligo di vigilanza...non è sufficiente una mera presenza sul posto di lavoro di attrezzature idonee per il compimento di alcuni particolari lavori di sicura pericolosità, se i dipendenti non sono stati informati ed istruiti sulla necessità di impiego e sul corretto uso di tali attrezzature...

Art. 38 (Formazione ed addestramento)

1. Il datore di lavoro si assicura che:

- a) i lavoratori incaricati di usare le attrezzature di lavoro ricevono una formazione adeguata sull'uso delle attrezzature di lavoro;
 b) i lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari di cui all'art. 35, comma 5, ricevono un addestramento adeguato e specifico che li metta in grado di usare tali attrezzature in modo idoneo e sicuro anche in relazione ai rischi causati ad altre persone.



Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro



Cass. Pen., Sez. IV, 26/10/2004, n. 41707

A norma del combinato disposto degli articoli 4 del D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547, 37 e 38 del D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626, il datore di lavoro (e soggetti assimilati) è tenuto a rendere edotto i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti. Ne consegue che è ascrivibile al datore di lavoro, in caso di violazione di tale obbligo, la responsabilità del delitto di lesioni colpose allorché abbia destinato il lavoratore, poi infortunatosi, all'improvviso ed occasionalmente, a mansioni diverse da quelle cui questi abitualmente attendeva senza fornirgli, contestualmente, una informazione dettagliata e completa non solo sulle mansioni da svolgere, ma anche sui rischi connessi a dette mansioni.

...omissis...

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

OSSERVA

1.0 Il 2 dicembre 1997 Dario B., dipendente della s.p.a. E.G.M., mentre era intento ad operare l'accatastamento di alcune matasse di ottone, dopo le lavorazioni di decapaggio, torneria e lavaggio, veniva investito da una di queste, mentre si apprestava a sganciare l'anello della corda che la teneva, subendo la frattura del perone della gamba destra, con conseguente incapacità lavorativa per un periodo di circa due mesi.

1.1 Procedutosi penalmente nei confronti di Simplicio Bo., nella qualità di direttore di stabilimento della predetta impresa (nonché nei confronti di Amedeo G., direttore generale ed institore della stessa, poi assolto perché il fatto non costituisce reato), per il delitto di cui all'art. 590.3 c.p., in relazione all'art. 2087 c.c., il Tribunale di Brescia, in composizione monocratica, con sentenza del 23 aprile 2002, condannava l'imputato alla pena di mesi due di reclusione, col beneficio della sospensione condizionale della pena medesima.

1.2 Sul gravame dell'imputato, la Corte di Appello di Brescia, con sentenza del 25 settembre 2003, riconosceva all'imputato le attenuanti generiche, equivalenti alle contestate aggravanti, rideterminava la pena in E. 250 di multa, revocava il beneficio della sospensione condizionale della pena e confermava nel resto.

1.3 Il Tribunale di Brescia era pervenuto alla statuizione di condanna ritenendo sussistente un duplice profilo di colpa dell'imputato: per un verso, "la circostanza che B. mai aveva operato in quel settore, come pacificamente

ammesso da tutti i testi escussi, imponeva un'istruzione concreta e dettagliata onde renderlo edotto di quei rischi specifici connessi, in particolare quanto al posizionamento delle matasse, alle modalità e accortezze da utilizzare dello sgancio della corda, ai pericoli connessi al fatto che le matasse erano allocate in quel determinato modo e non già fissate attraverso appositi mezzi nè delimitata l'area delle matasse medesime. Nè valgono ad escludere detti profili di colpa i generici riferimenti testimoniali alle informazioni ricevute dai dipendenti in quanto trattandosi di modalità operative ed esecutive e a fronte dell'occasionalità dell'ordine al B. di lavorare in quel settore (si rammenta che B. è stato adibito a quel lavoro essendo inagibile la pressa cui era di solito addetto) occorre indicare indicazioni di maggiore pregnanza e concretezza, laddove il fatto che invece B. abbia provveduto da solo a quelle operazioni già evidenzia un aspetto di negligenza nella causazione dell'infortunio".

Per altro verso, doveva ritenersi pure la "violazione delle norme di prevenzione degli infortuni quanto alla sicurezza del luogo, dal momento che nel caso di specie difettava qualsiasi apprestamento tecnico volto a garantire la stabilità delle matasse, laddove la semplice disposizione di accatastare le matasse inclinandole per evitare scivolamenti non è chi non veda come corrisponda a modalità operative approssimative e rudimentali...". La Corte di Appello riteneva che "la responsabilità dell'imputato, nella sua veste di direttore dello stabilimento, possa ravvisarsi nel fatto di non aver dato precise disposizioni ai preposti ed ai capi reparto in ordine alla istruzione adeguata dei lavoratori che, per contingenti esigenze produttive, venissero adibiti a mansioni diverse da quelle usualmente attribuite". Ricordato che, "nella specie, B. Dario, che normalmente lavorava alle presse, veniva adibito alla diversa mansione di legatura ed accatastamento delle matasse di ottone, essendosi rotta la pressa alla quale era addetto", rilevava che "tale cambio di mansioni e l'indubbia pericolosità del lavoro svolto, in considerazione del rilevante peso delle singole matasse, imponeva, come giustamente evidenziato dal primo giudice, una informazione dettagliata e completa non solo sulle mansioni da svolgere, ma anche sui rischi connessi a dette mansioni... Il non averlo fatto implica sicuramente un profilo di colpa che può farsi risalire al Bo. in quanto lo stesso non aveva fornito la prova in ordine a precise istruzioni impartite ai preposti ed ai capi reparto sull'istruzione del personale". Soggiungeva che "appare evidente che in stabilimenti produttivi di grandi dimensioni il direttore non possa occuparsi delle singole postazioni di lavoro o dell'impiego concreto degli operai nelle operazioni produttive, come appare altrettanto evidente che l'istruzione dei singoli operatori non possa estendersi a tutte le operazioni, comprese quelle a cui non verranno mai adibiti, ma appare altrettanto evidente come debbano stabilirsi precise regole scritte in ordine all'onere facente capo ai preposti, di idonea istruzione dei lavoratori in ordine alle mansioni alle quali siano normalmente od occasionalmente adibiti. Appare semplicistico opporre la competenza dei capi squadra e dei capi reparto in ordine all'organizzazione del lavoro in quanto, se ciò può essere vero, fa sempre comunque capo al direttore l'imporre regole ben precise in ordine all'utilizzo estemporaneo e contingente di personale per mansioni diverse da quelle abitualmente svolte. Diversamente verrebbero a delinearsi aree di irresponsabilità che, data la delicatezza della materia, non possono essere tollerate".

Riteneva, poi, che "non può, invece, condividersi l'assunto del primo giudice in ordine alla violazione delle norme di prevenzione degli infortuni quanto alla sicurezza del luogo del lavoro, in considerazione del fatto che il teste Bot., ufficiale di polizia giudiziaria dell'ASL..., non aveva ritenuto di avanzare alcun rilievo in ordine al sistema di accatastamento delle matasse nel magazzino", e che "il consulente della difesa aveva, inoltre, esposto i rischi che gli apprestamenti auspicati dal Tribunale potevano far correre ai lavoratori operanti nella zona".

2.0 Avverso tale sentenza ha proposto ricorso l'imputato, per mezzo del difensore, denunciando:

a) il vizio di motivazione " con riguardo all'elemento soggettivo del reato di lesioni colpose commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro...". Deduce che tale vizio "è riscontrabile in primis nella contraddizione insanabile tra la premessa... e lo sviluppo della motivazione: infatti da un lato si ravvisa la responsabilità dell'imputato per non aver egli dato precise disposizioni ai preposti ed ai capi reparto in ordine alla istruzione adeguata ai lavoratori adibiti a mansioni diverse da quelle abitualmente svolte e dall'altro si constata che, in stabilimenti produttivi di grandi dimensioni, il direttore non possa occuparsi delle singole postazioni di lavoro o dell'impiego concreto degli operai nelle singole operazioni produttive". Soggiunge che "la contraddittorietà della motivazione si ripete allorchè la sentenza assume come comportamento omissivo del direttore di stabilimento il non aver egli dato una informazione dettagliata e completa sui rischi connessi alle mansioni cui era adibito il lavoratore; ciò dopo aver premesso (ed ammesso) che vi era stata una adeguata informazione sulle mansioni da svolgere e che (sempre in stabilimenti produttivi di grandi dimensioni) l'istruzione non potesse estendersi a tutte le operazioni. La illogicità della motivazione appare ancora più evidente se si considera che la colpa del direttore sarebbe stata quella di non aver stabilito precise regole per i preposti in relazione alla informazione da quest'ultimi dovuta agli operai in relazione alle mansioni da svolgere. E che si sintetizza nel non avere previsto il continuo affiancamento del Bellocchi da parte di altro lavoratore esperto che lo istruisse compiutamente. Ma il vizio di motivazione sotto il profilo della omessa valutazione di specifici motivi di censura - prosegue il ricorrente -... è rilevabile con riguardo soprattutto a quest'ultimo aspetto", avendo la Corte territoriale omesso di considerare che "era stato dedotto nell'appello che le deposizioni degli operai provavano la presenza e la precisione delle istruzioni; e soprattutto che lo stesso infortunato ammetteva... di essere stato affiancato da un operaio esperto. E' evidente - conclude sul punto il ricorrente - che in ciò si concretizza il vizio palese di omessa motivazione per non avere la Corte di merito risposto ad un preciso motivo di appello";

b) il vizio di "inosservanza ed erronea applicazione della legge penale". Richiamato il profilo di colpa ritenuto, ravvisabile nel "non aver dato precise disposizioni ai preposti ed ai capi reparto in ordine alla istruzione adeguata dei lavoratori che, per contingenti esigenze produttive, venissero adibiti a mansioni diverse da quelle loro usualmente attribuite", deduce che, "se il dato presupposto è che l'infortunato fosse stato adibito alla mansione, in ipotesi pericolosa, senza una adeguata istruzione del capo squadra e che vi fosse un capo reparto dotato di autonomia decisionale, per affermare la responsabilità del direttore di stabilimento bisognava accertare se per le proporzioni dell'azienda ovvero per la mancanza di altri soggetti destinati degli obblighi di informazione e vigilanza sull'applicazione delle norme antinfortunistiche, lo stesso direttore di stabilimento fosse tenuto alla costante, personale e diretta vigilanza sull'informazione e sull'osservanza delle norme suddette. E i due elementi sopra evocati, le dimensioni e la presenza di un responsabile di reparto, debbono far escludere

tale dovere in capo all'imputato...". 3.0 Le proposte doglianze non possono condividersi.

Invero, occorre preliminarmente considerare che, ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. n. 547/1955, i soggetti ivi indicati (tra i quali il direttore dello stabilimento, sussumibile nel novero dei dirigenti:

nè, in ogni caso, si contesta, nella specie, che il ricorrente sia destinatario degli obblighi di prevenzione antinfortunistica) hanno, tra l'altro, l'obbligo di rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti e di disporre ed esigere che i singoli lavoratori osservino le norme di sicurezza ed usino i mezzi di protezione a loro disposizione.

Ai sensi, poi, dell'art. 37 del D.Lgs. n. 626/1994, il datore di lavoro (ed il direttore dello stabilimento, che ha la responsabilità dell'unità produttiva, rientra in tale nozione, secondo quanto disposto dall'art. 2, lett. b), dello stesso testo normativo), "provvede affinché per ogni attrezzatura di lavoro a disposizione i lavoratori incaricati dispongano di ogni informazione e di ogni istruzione d'uso necessaria in rapporto alla sicurezza e relativa: a) alle condizioni di impiego delle attrezzature...; b) alle situazioni anormali prevedibili", e "le informazioni e le istruzioni d'uso devono risultare comprensibili ai lavoratori interessati". Dispone, altresì, l'art. 38 dello stesso testo legislativo che "il datore di lavoro si assicura che "i lavoratori incaricati di usare le attrezzature di lavoro ricevono una formazione adeguata sull'uso delle attrezzature di lavoro..."; ed ai sensi dell'art. 4, 5 e, lett. c) dello stesso testo normativo, egli "prende le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico". Può soggiungersi che al destinatario delle norme antinfortunistiche compete non solo l'obbligo di informare i lavoratori e di porre in essere i presidi dovuti, ma anche quello di vigilare, poi, a che le disposizioni impartite siano effettivamente osservate dai soggetti cui le stesse sono rivolte.

Nella specie, il lavoratore infortunato venne all'improvviso ed occasionalmente, quel giorno, adibito a mansioni diverse da quelle alle quali abitualmente attendeva ("legatura ed accatastamento delle matasse di ottone, essendosi rotto la pressa alla quale era addetto"), nel contesto della organizzazione dell'impresa e del suo ciclo produttivo; ed i giudici del merito hanno ritenuto - con giudizio fattuale, in quanto tale insindacabile in questa sede di legittimità - che l'imputato non abbia previamente assolto all'obbligo, su di lui incombente, di fornire al lavoratore "una informazione dettagliata e completa non solo sulle mansioni da svolgere, ma anche sui rischi connessi a dette mansioni...". Ed annota al riguardo la integrativa sentenza di primo grado che "non valgono ad escludere detti profili di colpa i generici riferimenti testimoniali alle informazioni ricevute dai dipendenti, in quanto ... occorre indicazioni di maggiore pregnanza e concretezza...". Non può ritenersi che la motivazione del provvedimento impugnato sia, a tal riguardo, illogica e contraddittoria, nei termini indicati dal ricorrente: difatti, hanno ritenuto i giudici del merito che, ancorchè "in stabilimenti produttivi di grandi dimensioni il direttore non possa occuparsi delle singole postazioni di lavoro o dell'impiego concreto degli operai nelle operazioni produttive", e che "l'istruzione dei singoli operatori non possa estendersi a tutte le operazioni, comprese quelle a cui non verranno mai adibiti", nondimeno deve ritenersi l'obbligo, in capo al direttore dello stabilimento, di "stabilir(e) precise regole scritte in ordine all'onere facente capo ai preposti, di idonea istruzione dei lavoratori in ordine alle mansioni alle quali siano normalmente od occasionalmente adibiti". Invero, il soggetto tenuto all'osservanza delle norme antinfortunistiche non può non farsi carico di eventuali situazioni che determinino, occasionalmente, l'affidamento a lavoratori dipendenti di mansioni diverse da quelle normalmente attribuite ed abitualmente svolte, avendo egli al riguardo l'obbligo di prevederle e di dettare le disposizioni del caso, regolandone, tra l'altro, i dovuti percorsi informativi: corretta, perciò, deve ritenersi l'affermazione della gravata sentenza, secondo cui "fa sempre comunque capo ai direttori l'imporre regole ben precise in ordine all'utilizzo estemporaneo e contingente di personale per mansioni diverse da quelle abitualmente svolte...". Non si tratta, quindi, di delibare se, "per le proporzioni dell'azienda ovvero per la mancanza di altri soggetti destinatari degli obblighi di informazione e vigilanza sulle norme antinfortunistiche, lo stesso direttore di stabilimento fosse tenuto alla costante, personale e diretta vigilanza sull'informazione e sull'osservanza delle norme suddette", come si assume in ricorso; ma di rilevare, invece, che, come ritenuto ed accertato dai giudici del merito, il direttore dello stabilimento non aveva, in sostanza, fornito e predeterminato alcuna direttiva "sull'informazione e sull'osservanza delle norme suddette", ben prima ed a prescindere dal successivo controllo, peraltro pure dovuto, della esatta applicazione delle direttive impartite.

Posto, dunque, che a tale obbligo il ricorrente non aveva adempiuto, come accertato dai giudici del merito ("Bo... non aveva fornito la prova in ordine a precise istruzioni impartite ai preposti ed ai capi reparto sull'istruzione del personale"), neppure può apprezzarsi quanto gravatoriamente dedotto, in ordine alla circostanza che B. sarebbe stato, nella circostanza, "affiancato da un operaio esperto". Premesso che la sentenza impugnata ha anche rilevato che la circostanza "richiedeva il continuo affiancamento di altro lavoratore esperto al fine di istruire compiutamente e praticamente il B.", dando atto che tanto non era stato fatto ("il non averlo fatto implica sicuramente un profilo di colpa che può farsi risalire al Bo..."), e che il vizio di motivazione deducibile in sede di legittimità deve, per espresso disposto normativo, risultare dal testo del provvedimento impugnato, in ogni caso l'addotto "affiancamento al B. di operaio esperto" non implica affatto, di per sé, che questi abbia proceduto ad "istruire compiutamente e praticamente il B.", tale mero accompagnarsi non dando, in sostanza, contezza alcuna di una previa o contestuale informazione del lavoratore, per la quale l'imputato non aveva disposto affatto e non aveva reso prescrizione o direttiva alcuna.

4. Il ricorso va, dunque, rigettato, con conseguente condanna del ricorrente al pagamento delle spese processuali.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali.

Cass. Pen., Sez. IV, 27/10/2005, n.39358

...La normativa antinfortunistica in materia (ed in particolare la norma dell'art. 38 del D.Lgs. n. 626/1994), imponente l'adozione di misure concrete, in grado di assicurare l'effettiva conoscenza delle nozioni necessarie ad operare in sicurezza, non poteva ritenersi osservata semplicemente attraverso l'adozione di misure formali di formazione e di addestramento e con l'apposizione della firma sul registro dei corsi di aggiornamento, in un contesto nel quale il funzionamento della macchina in questione non era stato oggetto di specifica spiegazione...

Art. 39 (Obblighi dei lavoratori)

1. I lavoratori si sottopongono ai programmi di formazione o di addestramento eventualmente organizzati dal datore di lavoro.
2. I lavoratori utilizzano le attrezzature di lavoro messe a loro disposizione conformemente all'informazione, alla formazione ed all'addestramento ricevuti.
3. I lavoratori:
 - a) hanno cura delle attrezzature di lavoro messe a loro disposizione;
 - b) non vi apportano modifiche di propria iniziativa;
 - c) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto od inconveniente da essi rilevato nelle attrezzature di lavoro messe a loro disposizione.



Lavoratori
Tutti i commi

l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 206 Euro a 619 Euro

Titolo IV USO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE



Linee Guida Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano: Linee guida sul titolo IV del D.lgs. 626/94 (uso di dispositivi di protezione individuale)

Art. 40 (Definizioni)

1. Si intende per dispositivo di protezione individuale (DPI) qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.
2. Non sono dispositivi di protezione individuale:
 - a) gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore;
 - b) le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio;
 - c) le attrezzature di protezione individuale delle forze armate, delle forze di polizia e del personale del servizio per il mantenimento dell'ordine pubblico;
 - d) le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto stradali;
 - e) i materiali sportivi;
 - f) i materiali per l'autodifesa o per la dissuasione;
 - g) gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi.

Art. 41 (Obbligo di uso)

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



Datore di lavoro e dirigente
Tutti i commi
Preposti
Tutti i commi

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Art. 42 (Requisiti dei DPI)

1. I DPI devono essere conformi alle norme di cui al decreto legislativo 4 dicembre 1992, n. 475.
2. I DPI di cui al comma 1 devono inoltre:
 - a) essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sè un rischio maggiore;
 - b) essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;
 - c) tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;
 - d) poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità.
3. In caso di rischi multipli che richiedono l'uso simultaneo di più DPI, questi devono essere tra loro compatibili e tali da mantenere, anche nell'uso simultaneo, la propria efficacia nei confronti del rischio e dei rischi corrispondenti.

Art. 43 (Obblighi del datore di lavoro)

1. Il datore di lavoro ai fini della scelta dei DPI:
 - a) effettua l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi;
 - b) individua le caratteristiche dei DPI necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi di cui alla lettera a), tenendo conto delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi DPI;
 - c) valuta, sulla base delle informazioni a corredo dei DPI fornite dal fabbricante e delle norme d'uso di cui all'art. 45 le caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato e le raffronta con quelle individuate alla lettera b);
 - d) aggiorna la scelta ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione.
2. Il datore di lavoro, anche sulla base delle norme d'uso di cui all'art. 45, individua le condizioni in cui un DPI deve essere usato, specie per quanto riguarda la durata dell'uso, in funzione di:
 - a) entità del rischio;
 - b) frequenza dell'esposizione al rischio;
 - c) caratteristiche del posto di lavoro di ciascun lavoratore;
 - d) prestazioni del DPI.
3. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori i DPI conformi ai requisiti previsti dall'art. 42 e dal decreto di cui all'art. 45, comma 2.
4. Il datore di lavoro:
 - a) mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie;
 - b) provvede a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti, salvo casi specifici ed eccezionali, conformemente alle informazioni del fabbricante;
 - c) fornisce istruzioni comprensibili per i lavoratori;
 - d) destina ogni DPI ad un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, prende misure adeguate affinché tale uso non ponga alcun problema sanitario e igienico ai vari utilizzatori;
 - e) informa preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge;
 - f) rende disponibile nell'azienda ovvero unità produttiva informazioni adeguate su ogni DPI;
 - g) assicura una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI.
5. In ogni caso l'addestramento è indispensabile:
 - a) per ogni DPI che, ai sensi del decreto legislativo 4 dicembre 1992, n. 475, appartenga alla terza categoria;
 - b) per i dispositivi di protezione dell'udito.



La lettera d) del comma 1 è stata così modificata dall'art. 18, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.

Datore di lavoro e dirigente

commi 3, 4, lettere a), b), d) e g) e 5 l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

comma 4, lettere c), e) ed f)

l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro

Preposti

commi 3, 4, lettere a), b) e d)

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

comma 4, lettere c), e) ed f)

l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 154 Euro a 516 Euro



MINISTERO LAVORO circolare 29 aprile 1999, n. 34

Indumenti di lavoro e dispositivi di protezione individuale.

(Non pubblicata in Gazzetta Ufficiale)

Considerati alcuni dubbi sorti in merito agli indumenti di lavoro quando sono destinati ad assolvere ad una funzione di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, si ritiene opportuno richiamare l'attenzione sul complesso della pertinente legislazione prevenzionistica, ai fini della sua corretta e puntuale applicazione.

Gli indumenti di lavoro possono assolvere a varie funzioni:

- a) elemento distintivo di appartenenza aziendale, ad esempio uniforme o divisa;
- b) mera preservazione degli abiti civili dalla ordinaria usura connessa all'espletamento della attività lavorativa;
- c) protezione da rischi per la salute e la sicurezza.

In tale ultimo caso, tali indumenti rientrano tra i dispositivi di sicurezza che assolvono alla funzione di protezione dai rischi, ai sensi dell'art. 40 del decreto legislativo 19/9/1994, n. 626. Rientrano, ad esempio, tra i dispositivi di protezione individuale (DPI) gli indumenti fluorescenti che segnalano la presenza di lavoratori a rischio di investimento, quelli di protezione contro il caldo od il freddo, gli indumenti per evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive o con agenti biologici, ecc. L'articolo 43, comma 4, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, prevede che il datore di lavoro debba assicurare le condizioni igieniche nonchè l'efficienza dei DPI ossia il mantenimento nel tempo delle loro caratteristiche specifiche quali, ad esempio, l'impermeabilità o la fluorescenza (vedi al riguardo la sentenza della Corte di cassazione, Sezione lavoro, n. 11139/1998 del 9 luglio 1998). Ciò vale ovviamente anche per gli indumenti di lavoro che assumano la caratteristica di dispositivi personali di protezione. A tale scopo è necessario che il datore di lavoro provveda alla loro pulizia stabilendone altresì la periodicità. Detta pulizia può essere effettuata specificamente all'interno dell'azienda, sia ricorrendo ad imprese esterne specializzate; la scelta ricade sotto la responsabilità del datore di lavoro. In via generale, qualora gli indumenti sono o possano essere contaminati da agenti chimici, cancerogeni o biologici, nel caso che si provveda alla loro pulizia all'interno dell'azienda, il datore di lavoro dovrà tenere conto dei rischi connessi con la manipolazione ed il trattamento di tali indumenti da parte dei lavoratori addetti e pertanto dovrà applicare le stesse misure di protezione adottate nel processo lavorativo; se viceversa, si sceglie un'impresa esterna, il datore di lavoro, come già ricordato, responsabile delle buone condizioni igieniche e dell'efficienza di tali DPI, efficienza che un errata pulizia potrebbe pregiudicare, deve preventivamente assicurarsi che l'impresa stessa abbia requisiti tecnici professionali sufficienti allo scopo e curare che tali indumenti vengano consegnati opportunamente imballati, ed evitare rischi di contaminazione esterna. Il datore di lavoro inoltre, dal momento che è tenuto, ai sensi dell'art. 4, comma 5, lett. n), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, ad assumere gli appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate (uso dei DPI) possono causare rischi per la salute della popolazione, fra cui rientra, a questi fini, il lavaggio dovrà essere effettuato in lavanderie appositamente attrezzate, con macchine adibite esclusivamente all'attività specifica; il trasporto dovrà essere effettuato in imballaggi chiusi, opportunamente etichettati.

Ovviamente l'impresa esterna è responsabile della sicurezza dei propri dipendenti e dovrà pertanto provvedere alla valutazione dei rischi ed alle conseguenti misure di prevenzione e protezione, anche sulla base delle informazioni fornite dal datore di lavoro che ha conferito l'incarico della pulizia degli indumenti. Si evidenzia poi, in particolare modo, la disciplina specifica dettata dagli art. 14, comma 2, e 28 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277, nel caso in cui l'agente contaminante sia il piombo o l'amianto. Il datore di lavoro dovrà provvedere affinché gli indumenti di protezione siano riposti in luogo separato da quello destinato agli abiti civili; il lavaggio dovrà essere effettuato in lavanderie appositamente attrezzate, con macchine adibite esclusivamente all'attività specifica; il trasporto dovrà essere effettuato in imballaggi chiusi, opportunamente etichettati.



Cass. Civ., Sez. Lav., 5/11/1998, n. 11139

L'idoneità degli indumenti di protezione che il datore di lavoro deve mettere a disposizione dei lavoratori - a norma dell'art. 379 del D.P.R. n. 547 del 1955 fino alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 626 del 1994 e ai sensi degli artt. 40, 43 del D.Lgs. n. 626 del 1994, commi terzo e quarto, per il periodo successivo - deve sussistere non solo nel momento della consegna degli indumenti stessi, ma anche durante l'intero periodo di esecuzione della prestazione lavorativa. Le norme suindicate, infatti, finalizzate alla tutela della salute quale oggetto di autonomo diritto primario assoluto (art. 32 Cost.), solo nel suddetto modo conseguono il loro specifico scopo che, nella concreta fattispecie, è quello di prevenire l'insorgenza e il diffondersi d'infezioni. Ne consegue che, essendo il lavaggio indispensabile per mantenere gli indumenti in stato di efficienza, esso non può non essere a carico del datore di lavoro, quale destinatario dell'obbligo previsto dalle citate disposizioni. (Fattispecie relativa ai dipendenti dell'Azienda Municipalizzata Nettezza Igiene Urbana di Padova).

Cass. Civ., sez. lav., 14/11/2005, n. 22929.

L'idoneità degli indumenti di protezione che il datore di lavoro deve mettere a disposizione dei lavoratori - a norma dell'art. 379 d.p.r. n. 547 del 1955 fino alla data di entrata in vigore del d.leg. n. 626 del 1994 e ai sensi degli artt. 40, 43, 3° e 4° comma, di tale decreto, per il periodo successivo - deve sussistere non solo nel momento della consegna degli indumenti stessi, ma anche durante l'intero periodo di esecuzione della prestazione lavorativa; le norme suindicate, infatti, finalizzate alla tutela della salute quale oggetto di autonomo diritto primario assoluto (art. 32 cost.), solo nel suddetto modo conseguono il loro specifico scopo che, nella concreta fattispecie, è quello di prevenire l'insorgenza e il diffondersi d'infezioni; ne consegue che, essendo il lavaggio indispensabile per mantenere gli indumenti in stato di efficienza, esso non può non essere a carico del datore di lavoro, quale destinatario dell'obbligo previsto dalle citate disposizioni (fattispecie relativa ai dipendenti dell'azienda multiservizi di igiene urbana di Genova).

Art. 44 (Obblighi dei lavoratori)

1. I lavoratori si sottopongono al programma di formazione e addestramento organizzato dal datore di lavoro nei casi ritenuti necessari ai sensi dell'art. 43, commi 4, lettera g), e 5.
2. I lavoratori utilizzano i DPI messi a loro disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e all'addestramento eventualmente organizzato.
3. I lavoratori:
 - a) hanno cura dei DPI messi a loro disposizione;
 - b) non vi apportano modifiche di propria iniziativa.
4. Al termine dell'utilizzo i lavoratori seguono le procedure aziendali in materia di riconsegna dei DPI.
5. I lavoratori segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente da essi rilevato nei DPI messi a loro disposizione.



Lavoratori
Tutti i commi

l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 206 Euro a 619 Euro

Art. 45 (Criteri per l'individuazione e l'uso)

1. Il contenuto degli allegati III, IV e V costituisce elemento di riferimento per l'applicazione di quanto previsto all'art. 43, commi 1 e 4.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la commissione consultiva permanente, tenendo conto della natura, dell'attività e dei fattori specifici di rischio, indica:
 - a) i criteri per l'individuazione e l'uso dei DPI;
 - b) le circostanze e le situazioni in cui, ferme restando le priorità delle misure di protezione collettiva, si rende necessario l'impiego dei DPI.



D.M. 2 maggio 2001 - Criteri per l'individuazione e l'uso dei dispositivi di protezione individuale (DPI).
(G.U. n. 209 del 8 settembre 2001, supplemento ordinario n.226)

Art. 1.

1. Sono approvati i criteri per l'individuazione e l'uso di DPI relativi:

- a) alla protezione dell'udito, come riportati nell'allegato 1 del presente decreto;
- b) alla protezione delle vie respiratorie, come riportati nell'allegato 2 del presente decreto;
- c) alla protezione degli occhi:
 - i) filtri per saldatura e tecniche connesse,
 - ii) filtri per radiazioni ultraviolette,
 - iii) filtri per radiazioni infrarosse, come riportati nell'allegato 3 del presente decreto;
- d) a indumenti protettivi da agenti chimici, come riportati nell'allegato 4 del presente decreto.

Art. 2.

1. I criteri per l'individuazione e l'uso di DPI, diversi da quelli approvati al precedente art. 1, devono garantire un livello di sicurezza equivalente.

Art. 3.

1. Con successivi decreti del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro, si provvederà all'indicazione dei criteri per l'individuazione e l'uso di altre tipologie di DPI nonché all'aggiornamento degli allegati del presente decreto in relazione al progresso tecnologico.

...(Allegati omissi)...

Art. 46 (Norma transitoria)

1. Fino alla data del 31 dicembre 1998 e, nel caso di dispositivi di emergenza destinati all'autosalvataggio in caso di evacuazione, fino al 31 dicembre 2004, possono essere impiegati:
 - a) i DPI commercializzati ai sensi dell'art. 15, comma 1, del decreto legislativo 4 dicembre 1992, n. 475;
 - b) i DPI già in uso alla data di entrata in vigore del presente decreto prodotti conformemente alle normative vigenti nazionali o di altri Paesi della Comunità europea.

Titolo V

MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI



Linee Guida Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano: La movimentazione manuale dei carichi

Art. 47 (Campo di applicazione)

1. Le norme del presente titolo si applicano alle attività che comportano la movimentazione manuale dei carichi con i rischi, tra l'altro, di lesioni dorso-lombari per i lavoratori durante il lavoro.
2. Si intendono per:
 - a) movimentazione manuale dei carichi: le operazioni di trasporto o di sostegno di un carico ad opera di uno o più lavoratori, comprese le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico che, per le loro caratteristiche o in conseguenza delle condizioni ergonomiche sfavorevoli, comportano tra l'altro rischi di lesioni dorso-lombari;
 - b) lesioni dorso-lombari: lesioni a carico delle strutture osteomiotendinee e nervovascolari a livello dorso lombare.

Art. 48 (Obblighi dei datori di lavoro)

1. Il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie o ricorre ai mezzi appropriati, in particolare attrezzature meccaniche, per evitare la necessità di una movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori.
2. Qualora non sia possibile evitare la movimentazione manuale dei carichi ad opera dei lavoratori, il datore di lavoro adotta le misure organizzative necessarie, ricorre ai mezzi appropriati o fornisce ai lavoratori stessi i mezzi adeguati, allo scopo di ridurre il rischio che comporta la movimentazione manuale di detti carichi, in base all'allegato VI.
3. Nel caso in cui la necessità di una movimentazione manuale di un carico ad opera del lavoratore non può essere evitata, il datore di lavoro organizza i posti di lavoro in modo che detta movimentazione sia quanto più possibile sicura e sana.
4. Nei casi di cui al comma 3 il datore di lavoro:
 - a) valuta, se possibile, preliminarmente, le condizioni di sicurezza e di salute connesse al lavoro in questione e tiene conto in particolare delle caratteristiche del carico in base all'allegato VI;
 - b) adotta le misure atte ad evitare o ridurre tra l'altro i rischi di lesioni dorso-lombari, tenendo conto in particolare dei fattori individuali di rischio, delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro e delle esigenze che tale attività comporta, in base all'allegato VI;
 - c) sottopone alla sorveglianza sanitaria di cui all'art. 16 gli addetti alle attività di cui al presente decreto.



Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Preposti

Tutti i commi

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro



MINISTERO LAVORO circolare 30 maggio 1997, n. 73

(G.U. n. 147 del 26 giugno 1997)

Movimentazione manuale dei carichi - Articolo 48, comma 2 e allegato VI

L'articolo 48, comma 2 stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di adottare misure organizzative o mezzi adeguati per ridurre il rischio derivante dalla movimentazione manuale dei carichi, tenendo conto degli elementi forniti dall'allegato VI. Tale allegato prevede, in particolare, i casi in cui la movimentazione manuale può comportare i rischi, tra l'altro, di lesioni dorso-lombari. Tra questi casi è previsto quello dei carichi "troppo pesanti" esplicitati con l'indicazione numerica di 30 Kg. Appare evidente che tale riferimento non introduce un divieto di movimentazione manuale dei carichi superiori a 30 Kg, bensì, semplicemente, una soglia a partire dalla quale il datore di lavoro deve adottare comunque misure organizzative o mezzi adeguati per ridurre i rischi di lesione dorso-lombare e deve sottoporre i lavoratori alla sorveglianza sanitaria di cui all'art. 16.



Pretura Monza, 15 dicembre 1997

Deve ritenersi illegittimo il licenziamento comminato al lavoratore per presunta inidoneità fisica allo svolgimento delle mansioni, nel caso in cui il datore di lavoro, in violazione degli art. 2087 c.c. e 48 d.lg. 19 settembre 1994 n. 626, abbia ommesso di introdurre mezzi meccanici atti ad alleviare gli sforzi fisici del lavoratore (nella fattispecie il lavoratore non è stato reintegrato nel posto di lavoro ex art. 18 st. lav., per intervenuto secondo licenziamento intimato per dichiarato superamento del periodo di comporto).

Art. 49 (Informazione e formazione)

1. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda:

- a) il peso di un carico;
- b) il centro di gravità o il lato più pesante nel caso in cui il contenuto di un imballaggio abbia una collocazione eccentrica;
- c) la movimentazione corretta dei carichi e i rischi che i lavoratori corrono se queste attività non vengono eseguite in maniera corretta, tenuto conto degli elementi di cui all'allegato VI.

2. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una formazione adeguata, in particolare in ordine a quanto indicato al comma 1.



Datore di lavoro e dirigente

Comma 2

Comma 1

Preposti

Commi 1

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro

l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 154 Euro a 516 Euro

Titolo V- bis PROTEZIONE DA AGENTI FISICI



Titolo introdotto dall'art. 2 del D. Lgs n. 195 del 10 aprile 2006. Gazzetta Ufficiale n. 124 del 30 maggio 2006.D.Lgs. 25/2002. Entrata in vigore: 15/12/2006 trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore del D. Lgs n. 195/2006.

Decreto legislativo n. 195 del 10 aprile 2006 (G.U. n. 124 del 30 maggio 2006)

omissis

Art. 4.

Clausola di cedevolezza

1. In relazione a quanto disposto dall'articolo 117, quinto comma, della Costituzione le norme del Titolo V-bis del decreto legislativo n. 626 del 1994, e successive modificazioni, introdotti dal presente decreto, afferenti a materie di competenza legislativa delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, che non abbiano ancora provveduto al recepimento della direttiva 2003/10/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 febbraio 2003, si applicano fino alla data di entrata in vigore della normativa di attuazione di ciascuna regione e provincia autonoma, nel rispetto dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dei principi fondamentali desumibili dal presente titolo.

Art. 5.

Abrogazioni

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogate le disposizioni di cui al Capo IV del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277, e, limitatamente al danno uditivo, non si applica l'articolo 24 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303; la voce «rumori» nella Tabella allegata allo stesso decreto n. 303 del 1956 e' soppressa.

Art. 6.

Invarianza degli oneri

1. All'attuazione degli articoli dal 49-bis al 49-duodecies del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal presente decreto, le Amministrazioni pubbliche provvedono nell'ambito degli ordinari stanziamenti di bilancio e con le dotazioni umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 7.

Entrata in vigore

1. Le disposizioni di cui agli articoli 2 e 3 si applicano trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

2. Per il settore della navigazione aerea e marittima, l'obbligo del rispetto dei valori limite di esposizione al rumore entra in vigore il 15 febbraio 2011.

3. Per i settori della musica e delle attività ricreative, le disposizioni di cui all'articolo 2 si applicano a decorrere dal 15 febbraio 2008.

omissis

Capo I Disposizioni generali

Art. 49-bis (Campo di applicazione)

1. Il presente titolo determina i requisiti minimi per la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'esposizione al rumore durante il lavoro e in particolare per l'udito.

Art. 49-ter (Definizioni)

1. 1. Ai fini del presente titolo si intende per:

- a) pressione acustica di picco (ppeak): valore massimo della pressione acustica istantanea ponderata in frequenza «C»;
- b) livello di esposizione giornaliera al rumore (LEX,8h): [dB(A) riferito a 20 (micro)gPa]: valore medio, ponderato in funzione del tempo, dei livelli di esposizione al rumore per una giornata lavorativa nominale di otto ore, definito dalla norma internazionale ISO 1999: 1990 punto 3.6. Si riferisce a tutti i rumori sul lavoro, incluso il rumore impulsivo;
- c) livello di esposizione settimanale al rumore (LEX,8h): valore medio, ponderato in funzione del tempo, dei livelli di esposizione giornaliera al rumore per una settimana nominale di cinque giornate lavorative di otto ore, definito dalla norma internazionale ISO 1999: 1990 punto 3.6, nota 2.

Art. 49-quater (Valori limite di esposizione e valori di azione)

1. I valori limite di esposizione e i valori di azione, in relazione al livello di esposizione giornaliera al rumore e alla pressione acustica di picco, sono fissati a:

- a) valori limite di esposizione rispettivamente LEX,8h= 87 dB(A) e ppeak= 200 Pa (140 dB(C) riferito a 20 (micro)Pa);
- b) valori superiori di azione: rispettivamente LEX,8h= 85 dB(A) e ppeak= 140 Pa (137 dB(C) riferito a 20 (micro)Pa);
- c) valori inferiori di azione: rispettivamente LEX,8h= 80 dB(A) e ppeak= 112 Pa (135 dB(C) riferito a 20 (micro)Pa).

2. Laddove a causa delle caratteristiche intrinseche della attività lavorativa l'esposizione giornaliera al rumore varia significativamente, da una giornata di lavoro all'altra, e' possibile sostituire, ai fini dell'applicazione dei valori limite di esposizione e dei valori di azione, il livello di esposizione giornaliera al rumore con il livello di esposizione settimanale a condizione che:

- a) il livello di esposizione settimanale al rumore, come dimostrato da un controllo idoneo, non ecceda il valore limite di esposizione di 87 dB(A);
- b) siano adottate le adeguate misure per ridurre al minimo i rischi associati a tali attività.



Ai sensi dell'articolo 7comma 2 del D. Lgs n. 195 del 10 aprile 2006 per il settore della navigazione aerea e marittima, l'obbligo del rispetto dei valori limite di esposizione al rumore entra in vigore il 15 febbraio 2011.

Ai sensi dell'articolo 7comma 3 del D. Lgs n. 195 del 10 aprile 2006 Per i settori della musica e delle attività ricreative, le disposizioni di cui all'articolo 2 si applicano a decorrere dal 15 febbraio 2008.

Capo II Obblighi del datore di lavoro

Art. 49-quinquies (Valutazione del rischio)

1. Nell'ambito della valutazione dei rischi di cui all'articolo 4, il datore di lavoro valuta il rumore durante il lavoro prendendo in considerazione in particolare:

- a) il livello, il tipo e la durata dell'esposizione, ivi inclusa ogni esposizione a rumore impulsivo;
- b) i valori limite di esposizione e i valori di azione di cui all'articolo 49-quater;

- c) tutti gli effetti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori particolarmente sensibili al rumore;
 - d) per quanto possibile a livello tecnico, tutti gli effetti sulla salute e sicurezza dei lavoratori derivanti da interazioni fra rumore e sostanze ototossiche connesse con l'attività svolta e fra rumore e vibrazioni;
 - e) tutti gli effetti indiretti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori risultanti da interazioni fra rumore e segnali di avvertimento o altri suoni che vanno osservati al fine di ridurre il rischio di infortuni;
 - f) le informazioni sull'emissione di rumore fornite dai costruttori dell'attrezzatura di lavoro in conformità alle vigenti disposizioni in materia;
 - g) l'esistenza di attrezzature di lavoro alternative progettate per ridurre l'emissione di rumore;
 - h) il prolungamento del periodo di esposizione al rumore oltre l'orario di lavoro normale, in locali di cui e' responsabile;
 - i) le informazioni raccolte dalla sorveglianza sanitaria, comprese, per quanto possibile, quelle reperibili nella letteratura scientifica;
 - a) l) la disponibilità di dispositivi di protezione dell'udito con adeguate caratteristiche di attenuazione.
2. Se, a seguito della valutazione di cui al comma 1, può fondatamente ritenersi che i valori inferiori di azione possono essere superati, il datore di lavoro misura i livelli di rumore cui i lavoratori sono esposti, i cui risultati sono riportati nel documento di valutazione.
3. I metodi e le apparecchiature utilizzate sono adattati alle condizioni prevalenti in particolare alla luce delle caratteristiche del rumore da misurare, della durata dell'esposizione, dei fattori ambientali e delle caratteristiche dell'apparecchio di misurazione. I metodi utilizzati possono includere la campionatura, purché sia rappresentativa dell'esposizione del lavoratore.
4. I metodi e le strumentazioni rispondenti alle norme di buona tecnica si considerano adeguati ai sensi del comma 3.
5. Nell'applicare quanto previsto nel presente articolo, il datore di lavoro tiene conto delle imprecisioni delle misurazioni determinate secondo la prassi metrologica.
6. La valutazione di cui al comma 1 individua le misure di prevenzione e protezione necessarie ai sensi degli articoli 49-sexies, 49-septies, 49-octies e 49-nonies ed e' documentata in conformità all'articolo 4, comma 2.
7. La valutazione e la misurazione di cui ai commi 1 e 2 sono programmate ed effettuate con cadenza almeno quadriennale, da personale adeguatamente qualificato nell'ambito del servizio di prevenzione e protezione di cui all'articolo 8. In ogni caso il datore di lavoro aggiorna la valutazione dei rischi in occasione di notevoli mutamenti che potrebbero averla resa superata o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne mostrino la necessità.



Datore di lavoro

Commi 1 e 6

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Datore di lavoro e dirigente

Commi 2,3 e 7

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Art. 49-sexies (Misure di prevenzione e protezione)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3 il datore di lavoro elimina i rischi alla fonte o li riduce al minimo e, in ogni caso, a livelli non superiori ai valori limite di esposizione, mediante le seguenti misure:

- a) adozione di altri metodi di lavoro che implicano una minore esposizione al rumore;
- b) scelta di attrezzature di lavoro adeguate, tenuto conto del lavoro da svolgere, che emettano il minor rumore possibile, inclusa l'eventualità' di rendere disponibili ai lavoratori attrezzature di lavoro conformi ai requisiti di cui al titolo III, il cui obiettivo o effetto e' di limitare l'esposizione al rumore;
- c) progettazione della struttura dei luoghi e dei posti di lavoro;

- d) adeguata informazione e formazione sull'uso corretto delle attrezzature di lavoro in modo da ridurre al minimo la loro esposizione al rumore;
 - e) adozione di misure tecniche per il contenimento:
 - 1) del rumore trasmesso per via aerea, quali schermature, involucri o rivestimenti realizzati con materiali fonoassorbenti;
 - 2) del rumore strutturale, quali sistemi di smorzamento o di isolamento;
 - f) opportuni programmi di manutenzione delle attrezzature di lavoro, del luogo di lavoro e dei sistemi sul posto di lavoro;
 - g) riduzione del rumore mediante una migliore organizzazione del lavoro attraverso la limitazione della durata e dell'intensità dell'esposizione e l'adozione di orari di lavoro appropriati, con sufficienti periodi di riposo.
2. Se a seguito della valutazione dei rischi di cui all'articolo 49-quinquies, risulta che i valori superiori di azione sono oltrepassati, il datore di lavoro elabora ed applica un programma di misure tecniche e organizzative volte a ridurre l'esposizione al rumore, considerando in particolare le misure di cui al comma 1.
3. I luoghi di lavoro dove i lavoratori possono essere esposti ad un rumore al di sopra dei valori superiori di azione sono indicati da appositi segnali. Dette aree sono inoltre delimitate e l'accesso alle stesse e' limitato, ove ciò sia tecnicamente possibile e giustificato dal rischio di esposizione.
4. Nel caso in cui, data la natura dell'attività, il lavoratore benefici dell'utilizzo di locali di riposo messa a disposizione dal datore di lavoro, il rumore in questi locali e' ridotto a un livello compatibile con il loro scopo e le loro condizioni di utilizzo.



Datore di lavoro e dirigente
Comma 2

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Art. 49-septies (Uso dei dispositivi di protezione individuali)

1. Il datore di lavoro, qualora i rischi derivanti dal rumore non possono essere evitati con le misure di prevenzione e protezione di cui all'articolo 49-sexies, fornisce i dispositivi di protezione individuali per l'udito conformi alle disposizioni contenute nel Titolo IV ed alle seguenti condizioni:
- a) nel caso in cui l'esposizione al rumore superi i valori inferiori di azione il datore di lavoro mette a disposizione dei lavoratori dispositivi di protezione individuale dell'udito;
 - b) nel caso in cui l'esposizione al rumore sia pari o al di sopra dei valori superiori di azione fa tutto il possibile per assicurare che vengano indossati i dispositivi di protezione individuale dell'udito;
 - c) sceglie dispositivi di protezione individuale dell'udito che consentono di eliminare il rischio per l'udito o di ridurlo al minimo, previa consultazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti;
 - d) verifica l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale dell'udito.
2. Il datore di lavoro tiene conto dell'attenuazione prodotta dai dispositivi di protezione individuale dell'udito indossati dal lavoratore solo ai fini di valutare il rispetto dei valori limite di esposizione.



Datore di lavoro e dirigente
Comma 1

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Art. 49-octies (Misure per la limitazione dell'esposizione)

1. Fermo restando l'obbligo del non superamento dei valori limite di esposizione, se, nonostante l'adozione delle misure prese in applicazione del presente titolo, si individuano esposizioni superiori a detti valori, il datore di lavoro:
- a) adotta misure immediate per riportare l'esposizione al di sotto dei valori limite di esposizione;
 - b) individua le cause dell'esposizione eccessiva;
 - c) modifica le misure di protezione e di prevenzione per evitare che la situazione si ripeta.

Datore di lavoro e dirigente



Datore di lavoro e dirigente

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Art. 49-nonies (Informazione e formazione dei lavoratori)

1. Nell'ambito degli obblighi di cui agli articoli 21 e 22, il datore di lavoro garantisce che i lavoratori esposti a valori uguali o superiori ai valori inferiori di azione vengano informati e formati in relazione ai rischi provenienti dall'esposizione al rumore, con particolare riferimento:

- a) alla natura di detti rischi;
- b) alle misure adottate in applicazione del presente titolo volte a eliminare o ridurre al minimo il rischio derivante dal rumore, incluse le circostanze in cui si applicano dette misure;
- c) ai valori limite di esposizione e ai valori di azione di cui all'articolo 49-quater;
- d) ai risultati delle valutazioni e misurazioni del rumore effettuate in applicazione dell'articolo 49-quinquies insieme a una spiegazione del loro significato e dei rischi potenziali;
- e) all'uso corretto dei dispositivi di protezione individuale dell'udito;
- f) all'utilità e ai mezzi impiegati per individuare e segnalare sintomi di danni all'udito;
- g) alle circostanze nelle quali i lavoratori hanno diritto a una sorveglianza sanitaria e all'obiettivo della stessa;
- h) alle procedure di lavoro sicure per ridurre al minimo l'esposizione al rumore.



Datore di lavoro e dirigente

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Art. 49-decies (Sorveglianza sanitaria)

1. Il datore di lavoro sottopone alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 16, i lavoratori la cui esposizione al rumore eccede i valori superiori di azione.

2. La sorveglianza sanitaria di cui al comma 1 e' estesa ai lavoratori esposti a livelli superiori ai valori inferiori di azione, su loro richiesta o qualora il medico competente ne confermi l'opportunità.

3. Nel caso in cui la sorveglianza sanitaria riveli, in un lavoratore, l'esistenza di anomalie imputabili ad esposizione a rumore, il medico competente ne informa il datore di lavoro ed il lavoratore.

4. Nei casi di cui al comma 3 il datore di lavoro:

- a) riesamina la valutazione del rischio effettuata a norma dell'articolo 49-quinquies;
- b) riesamina le misure volte a eliminare o ridurre i rischi a norma degli articoli 49-sexies e 49-septies;
- c) tiene conto del parere del medico competente nell'attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre il rischio;
- d) adotta le misure affinché sia riesaminato lo stato di salute di tutti gli altri lavoratori che hanno subito un'esposizione analoga.

Datore di lavoro e dirigente

Comma 1, 2 e 4

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Art. 49-undecies (Deroghe)

1. Il datore di lavoro può richiedere deroghe all'uso dei dispositivi di protezione individuale e al rispetto del valore limite di esposizione, quando, per la natura del lavoro, l'utilizzazione completa ed appropriata di tali dispositivi potrebbe comportare rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori maggiori rispetto a quanto accadrebbe senza la loro utilizzazione.

2. Le deroghe di cui al comma 1 sono concesse, sentite le parti sociali, dall'organo di vigilanza territorialmente competente che provvede anche a darne comunicazione, specificando le ragioni e le circostanze che hanno consentito la concessione della deroga stessa, al Ministero del

lavoro e delle politiche sociali. Tali deroghe sono riesaminate ogni quattro anni e sono abrogate non appena le circostanze che le hanno giustificate cessano di sussistere.

3. La concessione delle deroghe di cui al comma 2 e' condizionata dalla intensificazione della sorveglianza sanitaria e da condizioni che garantiscano, tenuto conto delle particolari circostanze, che i rischi derivanti siano ridotti al minimo. Il datore di lavoro assicura l'intensificazione della sorveglianza sanitaria ed il rispetto delle condizioni indicate nelle deroghe.

4. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali trasmette ogni quattro anni alla Commissione dell'Unione europea un prospetto globale e motivato delle deroghe concesse ai sensi del presente articolo.



Datore di lavoro e dirigente

Comma 3, secondo periodo

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Art. 49-duodecies (Linee guida)

1. La Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentite le parti sociali, entro due anni dalla data di entrata in vigore del presente titolo, elaborano le linee guida per l'applicazione del presente capo nei settori della musica e delle attività ricreative.

Titolo VI

USO DI ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALI



PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI circolare 20 aprile 2001, n. 5

Modifiche al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, titolo VI, "uso delle attrezzature munite di videoterminali" (G.U. 30 aprile 2001, n. 99).

La legge 29 dicembre 2000, n. 422 (Comunitaria 2000), con l'art. 21, ha apportato talune modifiche al titolo VI, "uso delle attrezzature munite di videoterminali", del decreto legislativo n. 626/1994 (recante attuazione di direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro): in particolare:

la lettera c), dell'art. 51, che definiva "lavoratore: il lavoratore che utilizza una attrezzatura munita di videoterminale in modo sistematico ed abituale, per almeno quattro ore consecutive giornaliere, dedotte le interruzioni di cui all'art. 54, per tutta la settimana lavorativa" è stata così sostituita:

"lavoratore: il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico od abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'art. 54";

i commi 3 e 4 dell'art. 55, relativi alla sorveglianza sanitaria per i suddetti lavoratori che stabilivano:

"3. I lavoratori classificati come idonei con prescrizioni ed i lavoratori che abbiano compiuto il quarantacinquesimo anno di età sono sottoposti a visita di controllo con periodicità almeno biennale.

4. Il lavoratore è sottoposto a controllo oftalmologico a sua richiesta, ogni qualvolta sospetta una sopravvenuta alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente.", sono stati così sostituiti:

"3. I lavoratori sono sottoposti a sorveglianza sanitaria, ai sensi dell'art. 16.

3-bis. Le visite di controllo sono effettuate con le modalità di cui ai commi 1 e 2.

3-ter. La periodicità delle visite di controllo, fatti salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, è biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età, quinquennale negli altri casi.

4. Il lavoratore è sottoposto a controllo oftalmologico a sua richiesta, ogniqualvolta sospetti una sopravvenuta alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente, oppure ogniqualvolta l'esito della visita di cui ai commi 1 e 3 ne evidenzia la necessità."

L'art. 58, relativo all'adeguamento alle norme, che stabiliva:

"1. I posti di lavoro utilizzati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto devono essere conformi alle prescrizioni dell'allegato VII.

2. I posti di lavoro utilizzati anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto devono essere adeguati a quanto prescritto al comma 1 entro il 1° gennaio 1997", è stato così sostituito:

"1. I posti di lavoro dei lavoratori di cui all'art. 51, comma 1, lettera c), devono essere conformi alle prescrizioni minime di cui all'allegato VII".

Le innovazioni introdotte sono di immediata applicazione, per cui è opportuno fornire alcuni chiarimenti diretti a dare ad esse pronta attuazione, affinché i comportamenti, in particolare delle pubbliche amministrazioni, siano tempestivamente e coerentemente ridefiniti.

La prima indicazione riguarda l'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, attraverso il quale vengono individuate adeguate misure di prevenzione e protezione, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ed in collaborazione con il medico competente.

I datori di lavoro provvederanno all'individuazione dei dipendenti che rientrano nell'applicazione della normativa, e quindi dell'effettivo raggiungimento o superamento del limite settimanale, sostituito a quello giornaliero, in

collaborazione con i dirigenti preposti alle varie strutture, tenendo conto della specifica attività degli interessati, delle modalità e dei tempi del suo svolgimento, in riferimento alle logiche organizzative proprie di ogni amministrazione.

I datori di lavoro a seguito quindi di una riconsiderazione del numero dei destinatari della sorveglianza sanitaria, tenuto conto della nuova definizione di lavoratore, con l'apporto collaborativo del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente, stabiliranno una adeguata programmazione ed attuazione delle visite preventive e periodiche per i nuovi destinatari.

È necessario altresì, ai sensi dell'art. 56, del decreto legislativo n. 626/1994, provvedere all'elaborazione di uno specifico piano di informazione e formazione dei soggetti sopra indicati.

La nuova formulazione dell'art. 58 del decreto legislativo in argomento, inoltre, impone che le postazioni di lavoro dotate di attrezzature munite di videotermini debbano essere conformi alle prescrizioni minime indicate nell'allegato VII. Conseguentemente sarà adottata una programmazione degli interventi individuando le priorità, in considerazione dell'organizzazione del lavoro.

È opportuno altresì rammentare in questa sede che con il decreto interministeriale 2 ottobre 2000, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 244, del 18 ottobre 2000, emanato ai sensi dell'art. 56, comma 3, del decreto legislativo n. 626/1994 sono state individuate le linee guida d'uso dei videotermini, cui tutti gli interessati devono far riferimento per il corretto utilizzo degli stessi.

La guida, come indicato in premessa, è finalizzata a fornire le indicazioni fondamentali per lo svolgimento dell'attività al videoterminale al fine di prevenire in particolare l'insorgenza dei disturbi muscoloscheletrici, dell'affaticamento visivo e della fatica mentale che possono essere causati o aggravati dall'uso dei videotermini...

MINISTERO INTERNO nota 2 marzo 2001, n. 1156/6104

D.Lgs. n. 626/1994 - Titolo VI: Uso delle attrezzature munite di videotermini.

(Non pubblicata in Gazzetta Ufficiale)

Si informa che è stata pubblicata sulla G.U. 20 gennaio 2001, n. 14/L, Suppl. ord., la legge 29 dicembre 2000, n. 422, "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 2000", con la quale sono state apportate modifiche al D.Lgs. n. 626/1994, Titolo VI, in tema di sicurezza e salute dei lavoratori addetti ad attrezzature munite di videoterminale.

L'art. 21 della legge comunitaria citata, che modifica la lettera c) dell'art. 51 del D.Lgs. n. 626/1994, definisce lavoratore addetto all'uso di attrezzature munite di videotermini il lavoratore che le utilizza in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'art. 54, e non più il lavoratore che utilizza dette attrezzature per almeno quattro ore consecutive giornaliere, come disposto dalla normativa precedente.

Il datore di lavoro deve pertanto aggiornare la valutazione del rischio di cui all'art. 4 alla luce della nuova definizione di lavoratore. Si segnala inoltre che viene elevata l'età per cui è previsto l'obbligo di visita di controllo con periodicità almeno biennale, che passa da quarantacinque a cinquanta anni. Il comma 3 tre stabilisce che la periodicità delle visite di controllo, fatto salvo quanto stabilito dal medico competente per i casi particolari, è almeno biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni e per quelli che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età, e frequenza almeno quinquennale per i lavoratori giudicati idonei senza prescrizioni all'esito della visita di controllo preventiva.



Linee Guida Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano: Linee guida sul titolo VI del D.lgs. 626/94 (uso di attrezzature munite di videotermini)

Art. 50 (Campo di applicazione)

1. Le norme del presente titolo si applicano alle attività lavorative che comportano l'uso di attrezzature munite di videotermini.
2. Le norme del presente titolo non si applicano ai lavoratori addetti:
 - a) ai posti di guida di veicoli o macchine;
 - b) ai sistemi informatici montati a bordo di un mezzo di trasporto;
 - c) ai sistemi informatici destinati in modo prioritario all'utilizzazione da parte del pubblico;
 - d) ai sistemi denominati "portatili" ove non siano oggetto di utilizzazione prolungata in un posto di lavoro;
 - e) alle macchine calcolatrici, ai registratori di cassa e a tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di visualizzazione dei dati o delle misure, necessario all'uso diretto di tale attrezzatura;
 - f) alle macchine di videoscrittura senza schermo separato.



Il comma 2 è stato così modificato dall'art. 19, comma 1, D.Lgs. 19/3/96, n. 242.

Art. 51 (Definizioni)

1. Ai fini del presente titolo si intende per:

a) videoterminale: uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato;

b) posto di lavoro: l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, ovvero software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostanze;

c) lavoratore: il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'articolo 54.



La lettera c) è stata così modificata dalla Legge 29/12/2000 n. 422.



Corte Giustizia Europea (quinta Sezione), 12 dicembre 1996, Causa C- 74/95

Il giudice a quo chiede se l'espressione "lavoratore che utilizza regolarmente, durante un periodo significativo del suo lavoro normale, un'attrezzatura munita di videoterminale", di cui all'art. 2, lett. c), della direttiva, vada interpretato nel senso che essa riguarda, da un lato, lavoratori che utilizzino regolarmente siffatto videoterminale per quattro ore consecutive tutti i giorni della settimana, eccetto un giorno, e dall'altro, lavoratori che utilizzino un videoterminale tutti i giorni della settimana per meno di quattro ore consecutive.

Al riguardo occorre constatare anzitutto che la direttiva non apporta alcun chiarimento su cosa significhi utilizzare "regolarmente durante un periodo significativo del suo lavoro normale" un'attrezzatura munita di videoterminale ai sensi dell'art. 2, lett C).

Risulta dalla formulazione stessa della disposizione contravversa che il carattere significativo del tempo regolarmente trascorso da un lavoratore davanti ad un videoterminale si valuta in relazione al lavoro normale del lavoratore considerato. Tale espressione non può essere definita in astratto e spetta agli Stati membri precisarne la portata in occasione dell'adozione dei provvedimenti nazionali di trasposizione della direttiva.

Corte di Giustizia Europea (Sesta Sezione), 6 Luglio 2000 (Causa C-11/99)

LA CORTE pronunciandosi sulle questioni sottoposte dall'Arbeitsgericht di Siegen, con ordinanza 7 gennaio 1999, dichiara:

1) La nozione di «schermo grafico» ai sensi dell'art. 2, lett. a), della direttiva del Consiglio 29 maggio 1990, 90/270/CEE, relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali (quinta direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, n. 1, della direttiva 89/391/CEE), deve essere interpretata nel senso che essa concerne gli schermi che visualizzano registrazioni di filmati realizzati in forma analogica o digitale.

2) L'art. 1, n. 3, lett. a), della direttiva 90/270 deve essere interpretato nel senso che la nozione di «posto di guida di macchine» non riguarda un lavoro, come quello di cui alla causa principale, in cui le immagini analogiche o digitali sono trattate con l'ausilio di apparecchiature tecniche e/o di programmi informatici al fine della realizzazione di trasmissioni televisive.

Art. 52 (Obblighi del datore di lavoro)

1. Il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio di cui all'art. 4, comma 1, analizza i posti di lavoro con particolare riguardo:

a) ai rischi per la vista e per gli occhi;

b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale;

c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.

2. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni di cui al comma 1, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati.



Datore di lavoro e dirigente

Comma 2

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Preposti

Comma 2

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Art. 53 (Organizzazione del lavoro)

1. Il datore di lavoro assegna le mansioni e i compiti lavorativi comportanti l'uso dei videoterminali anche secondo una distribuzione del lavoro che consente di evitare il più possibile la ripetitività e la monotonia delle operazioni.

Art. 54 (Svolgimento quotidiano del lavoro)

1. Il lavoratore, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive, ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività.
2. Le modalità di tali interruzioni sono stabilite dalla contrattazione collettiva anche aziendale.
3. In assenza di una disposizione contrattuale riguardante l'interruzione di cui al comma 1, il lavoratore comunque ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.
4. Le modalità e la durata delle interruzioni possono essere stabilite temporaneamente a livello individuale ove il medico competente ne evidenzi la necessità.
5. È comunque esclusa la cumulabilità delle interruzioni all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.
6. Nel computo dei tempi di interruzione non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro.
7. La pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro.



Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Preposti

Tutti i commi

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Art. 55 (Sorveglianza sanitaria)

1. I lavoratori, prima di essere addetti alle attività di cui al presente titolo, sono sottoposti ad una visita medica per evidenziare eventuali malformazioni strutturali e ad un esame degli occhi e della vista effettuati dal medico competente. Qualora l'esito della visita medica ne evidenzi la necessità, il lavoratore è sottoposto ad esami specialistici.
2. In base alle risultanze degli accertamenti di cui al comma 1 i lavoratori vengono classificati in:
 - a) idonei, con o senza prescrizioni;
 - b) non idonei.
3. I lavoratori sono sottoposti a sorveglianza sanitaria, ai sensi dell'articolo 16.
- 3-bis. Le visite di controllo sono effettuate con le modalità di cui ai commi 1 e 2.
- 3-ter. La periodicità delle visite di controllo, fatti salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, è biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; quinquennale negli altri casi.
4. Il lavoratore è sottoposto a controllo oftalmologico a sua richiesta, ogniqualvolta sospetti una sopravvenuta alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente, oppure ogniqualvolta l'esito della visita di cui ai commi 1 e 3 ne evidenzi la necessità.
5. Il datore di lavoro fornisce, a sue spese, ai lavoratori i dispositivi speciali di correzione, in funzione dell'attività svolta, qualora i risultati degli esami di cui ai commi 1, 3-ter e 4 ne evidenzino la necessità e non sia possibile utilizzare i dispositivi normali di correzione.



Articolo così modificato dall'art. 19, comma 3, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242. e dalla Legge 29/12/2000 n. 422. Il comma 5 è stato così sostituito dall'art. 7 della Legge 3/2/2003 n. 14.



Datore di lavoro e dirigente

Commi 1,3 e 4

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Preposti

Commi 1,3 e 4

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro



MINISTERO LAVORO circolare 5 marzo 1998, n. 30

Ulteriori chiarimenti interpretativi del D.L.gs 494/1996 e del D.L.gs 626/1994.

(G.U. n. 83 del 9 aprile 1998)

Articolo 55, comma 5 - Dispositivi speciali di correzione

Con la locuzione "dispositivi speciali di correzione", di cui all'articolo 55, comma 5, del D.Lgs. n. 626/1994, si devono intendere quei particolari dispositivi che consentono di eseguire in buone condizioni il lavoro al videoterminale quando si rivelino non adatti i dispositivi normali di correzione, cioè quelli usati dal lavoratore nella vita quotidiana. Ne deriva che, nell'ipotesi in cui il "dispositivo speciale di correzione" sia integrato nel normale dispositivo di correzione, il datore di lavoro è tenuto a pagare il solo costo relativo alla correzione speciale.

MINISTERO LAVORO circolare 25 gennaio 2001, n. 16

Modifiche al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 - Titolo VI, "Uso delle attrezzature munite di videoterminali" - Chiarimenti operativi in ordine alla definizione di "lavoratore esposto" e "sorveglianza sanitaria".

(Non pubblicata in Gazzetta Ufficiale)

Con la legge 29 dicembre 2000, n. 422, "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 2000", pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, S.O. n. 14/L del 20 gennaio 2001, sono state apportate modifiche al D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, Titolo VI, in tema di sicurezza e salute dei lavoratori addetti ad attrezzature munite di videoterminali.

Dette innovazioni, che riguardano il campo di applicazione della normativa - il quale ne risulta significativamente ampliato - nonché le modalità di espletamento della sorveglianza sanitaria, comportano notevoli riflessi sull'organizzazione del lavoro nelle imprese e sulle modalità di adempimento delle prestazioni.

Il legislatore non ha ritenuto opportuno dettare norme transitorie e conseguentemente la nuova disciplina sarà applicabile decorsi i termini ordinari di "vacatio legis"; si ritiene pertanto opportuno fornire i seguenti chiarimenti al fine di richiamare l'attenzione sulle innovazioni intervenute e sugli adempimenti conseguenti.

Ambito di applicazione

L'art. 21 della legge comunitaria citata, che modifica la lett. c) dell'art. 51 del D.Lgs. n. 626/1994, definisce lavoratore addetto all'uso di attrezzature munite di videoterminali il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'art. 54, e non più il lavoratore che utilizza dette attrezzature per almeno quattro ore consecutive giornaliere per tutta la settimana lavorativa, come disposto dalla normativa precedente.

Tale disposizione, prescindendo dalla modalità di organizzazione dei tempi di lavoro, ha ampliato il campo di applicazione del Titolo VI. Rientrano infatti nella definizione di lavoratore addetto ai videoterminali anche quei lavoratori la cui prestazione, pur comportando l'uso di videoterminali per venti ore settimanali, si articola in modalità che non prevedono l'uso continuativo degli stessi per il periodo di quattro ore consecutive considerato in precedenza, e che non rientravano prima nel campo di applicazione della normativa.

Il datore di lavoro è pertanto tenuto ad aggiornare la valutazione del rischio di cui all'art. 4 alla luce della nuova definizione di lavoratore, in esito alla quale valuterà la necessità o meno di nuove misure di prevenzione e protezione della salute dei lavoratori e i riflessi sull'organizzazione del lavoro.

Infatti, per i lavoratori compresi nella definizione di cui sopra è previsto l'obbligo di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 55, nonché di formazione e informazione di cui all'art. 56.

Non sono state apportate, invece, modifiche all'art. 54 (modalità di svolgimento della prestazione quotidiana), che sancisce il diritto del lavoratore, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive, ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva anche aziendale, o, in mancanza, di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuata al videoterminale. Tale disposizione è funzionale alla prevenzione dell'affaticamento visivo determinato dall'uso del videoterminale per un periodo sufficientemente lungo, che allo stato delle conoscenze scientifiche disponibili, si è ritenuto di quantificare nelle predette quattro ore. È evidente, pertanto, che tale regime di interruzioni trova applicazione non più nella generalità dei casi disciplinati dal Titolo VI, com'era implicito nella vigenza della precedente definizione di lavoratore addetto all'uso di videoterminali, ma nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa quotidiana preveda almeno quattro ore consecutive di uso delle attrezzature munite di videoterminali.

Sorveglianza sanitaria

Le modifiche apportate all'art. 55 in tema di sorveglianza sanitaria sono state dettate dalla necessità di adeguare la norma all'interpretazione fornita dalla Corte di giustizia CE con la sentenza 12 dicembre 1996 e ai rilievi mossi dalla Commissione CE in ordine al recepimento della direttiva 90/270/CEE relativamente alla mancata previsione, per tutti i lavoratori, del controllo sanitario periodico, nonché alla mancata previsione del controllo oftalmologico in relazione a tale sorveglianza sanitaria periodica. A fronte del precedente obbligo di sottoposizione a visita periodica, con cadenza almeno biennale, i soli lavoratori giudicati idonei con prescrizioni all'esito della visita preventiva e quelli di età superiore ai quarantacinque anni, l'art. 21 della legge comunitaria citata, con le disposizioni contenute nei commi, 3, 3 bis, 3 ter e 4, in parte introduce una disciplina nuova e in parte chiarisce obblighi già sussistenti ai sensi della normativa previgente.

In tal senso, la disposizione introdotta al comma 3 non introduce "ex novo" l'obbligo di sorveglianza sanitaria per i lavoratori di cui al Titolo VI, essendo tale obbligo già esistente, ma ha la funzione di costituire una specificazione della disciplina generale di cui all'art. 16 che prevede accertamenti preventivi e periodici, effettuati dal medico competente, ai fini della valutazione della idoneità dei lavoratori alla mansione specifica.

Analoga funzione illustrativa ha il successivo comma 3 bis, ai sensi del quale le visite di controllo, sia preventive che periodiche, sono effettuate con le modalità di cui ai commi 1 e 2; è chiaro infatti che la necessità di esami specialistici può derivare dall'esito delle visite periodiche, oltre che dalla visita preventiva.

Il comma 3 ter stabilisce la periodicità delle visite di controllo, disponendo che la stessa, fatti salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, è almeno biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni e per quelli che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; ha frequenza almeno quinquennale per i lavoratori giudicati idonei senza prescrizioni all'esito della visita di controllo preventiva di cui al comma 1.

Si segnala, al riguardo, l'elevazione dell'età per cui è previsto l'obbligo di visita di controllo con periodicità almeno biennale, che passa da quarantacinque a cinquanta anni.

Il comma 4 sottolinea il legame funzionale fra la sorveglianza sanitaria e l'obbligo del controllo oftalmologico, precisando che quest'ultimo discende, oltre che da apposita richiesta del lavoratore che sospetti un'alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente, anche dall'esito dei controlli preventivi e periodici.

Alla luce di quanto sopra, appare evidente che le modifiche introdotte richiedono un attento riesame dei profili organizzativi e delle procedure aziendali nonché complessi adempimenti conseguenti alle innovazioni intervenute. Ne scaturisce, infatti, la necessità di un aggiornamento puntuale della valutazione del rischio, volto ad individuare ed attuare adeguate misure di prevenzione e protezione, quali:

- l'introduzione della sorveglianza sanitaria, con conseguente necessità di nomina del medico competente ove

già non presente;

- la programmazione ed attuazione delle visite preventive e periodiche per i soggetti non rientranti in precedenza nel campo di applicazione della normativa;

- l'elaborazione di un piano specifico di informazione e formazione di detti soggetti e la sua applicazione (art. 56).

Non appare superfluo ricordare, inoltre, che l'aggiornamento della valutazione del rischio va effettuata previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 19) e con la collaborazione del medico competente (art. 4, comma 6), e che la predisposizione del piano di formazione prevede il coinvolgimento degli Organismi paritetici (art. 22, comma 6).

Da quanto sopra discende che, stante la già ricordata assenza di una disciplina transitoria, appare necessaria una immediata attivazione da parte dei datori di lavoro, sia pubblici che privati, ai fini del rispetto delle nuove disposizioni, che peraltro richiederanno i necessari tempi tecnici oggettivamente inevitabili per l'adeguamento alle nuove disposizioni, tempi tecnici dei quali gli Organi di vigilanza non potranno non tenere conto.



Sentenza Corte di Giustizia delle Comunità Europee, 24 ottobre 2002. Causa C-455/00

Non definendo le condizioni alle quali devono essere forniti ai lavoratori interessati dispositivi speciali di correzione in funzione dell'attività svolta, la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti ai sensi dell'art. 9, n. 3, della direttiva del Consiglio 29 maggio 1990, 90/270/CEE, relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali (quinta direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE).

Cass. Pen., sez. III, 29/12/2005, n. 47249

In tema di tutela della sicurezza e salute dei luoghi di lavoro negli enti locali, per datore di lavoro deve intendersi il dirigente al quale spettano poteri di gestione, ivi compresa la titolarità di autonomi poteri decisori in materia di spesa. (In applicazione di tale principio la Corte ha affermato la responsabilità del dirigente dell'area tecnica manutentiva di un comune, rilevando che allo stesso competeva richiedere al "medico competente" l'osservanza dell'obbligo di sorveglianza sanitaria preassuntiva dei lavoratori a rischio).

Art. 56 (Informazione e formazione)

1. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda:

a) le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi dello stesso di cui all'art. 52;

b) le modalità di svolgimento dell'attività;

c) la protezione degli occhi e della vista.

2. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una formazione adeguata in particolare in ordine a quanto indicato al comma 1.

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, stabilisce con decreto una guida d'uso dei videoterminali.



Datore di lavoro e dirigente

Comma 2

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Comma 1

l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro

Preposti

Comma 1

l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 154 Euro a 516 Euro



DECRETO MINISTERIALE 2 ottobre 2000

Linee guida d'uso dei videoterminali (G.U. 18 ottobre 2000, n. 244).

Art. 1

1. È adottata l'allegata linea guida d'uso dei videoterminali, che costituisce parte integrante del presente decreto.

Allegato - Linee guida d'uso dei videoterminali (art. 56, comma 3, decreto legislativo n. 626/1994)

1. Introduzione

La guida che segue è stata messa a punto per fornire le indicazioni fondamentali per lo svolgimento dell'attività al videoterminale al fine di prevenire l'insorgenza dei disturbi muscolo-scheletrici, dell'affaticamento visivo e della fatica mentale che possono essere causati dall'uso del videoterminale. Per la redazione della presente guida si è fatto riferimento a norme tecniche nazionali (CEI, UNI), comunitarie (CENELEC, CEN) e internazionali (IEC, ISO) che forniscono la regola dell'arte sull'utilizzo dei videoterminali.

Va chiarito, preliminarmente, che tutti gli studi e le indagini epidemiologiche sinora svolti portano ad escludere, per i videoterminali, rischi specifici derivanti da radiazioni, ionizzanti e non ionizzanti, sia a carico dell'operatore sia della prole. In particolare, nei posti di lavoro con videoterminale le radiazioni ionizzanti si mantengono a livelli rilevabili nei comuni ambienti di vita e di lavoro. Per quanto si riferisce ai campi elettromagnetici, la presenza della marcatura CE sul videoterminale comporta che tali campi siano mantenuti al di sotto dei limiti raccomandati e riscontrabili nei comuni ambienti di vita ove sono utilizzate apparecchiature elettriche e televisive.

Nelle lavoratrici gestanti sono presenti variazioni posturali legate alla gravidanza che potrebbe favorire l'insorgenza di disturbi dorso-lombari atti a giustificare la modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro, ai sensi del decreto legislativo n. 645/1996, concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti.

Al fine di prevenire i disturbi che talvolta si accompagnano ad una utilizzazione dei videoterminali è necessario

attenersi alle indicazioni di seguito elencate.

2. Indicazioni sulle caratteristiche dell'arredo della postazione del videoterminale

Il piano di lavoro (scrivania) deve:

- a) avere una superficie sufficientemente ampia per disporre i materiali necessari e le attrezzature (video, tastiera, ecc.) nonché consentire un appoggio per gli avambracci dell'operatore davanti alla tastiera, nel corso della digitazione;
- b) avere una profondità tale da assicurare una corretta distanza visiva dallo schermo, tenendo presente che schermi di grandi dimensioni richiedono tavoli di maggiore profondità;
- c) avere il colore della superficie chiaro, possibilmente diverso dal bianco, ed in ogni caso non riflettente;
- d) essere stabile e di altezza, fissa o regolabile, indicativamente fra 70 e 80 cm;
- e) avere uno spazio idoneo per il comodo alloggiamento e la movimentazione degli arti inferiori e per infilarvi il sedile.

Il sedile deve:

- f) essere di tipo girevole, saldo contro slittamento e rovesciamento, dotato di basamento stabile o a cinque punti di appoggio;
- g) disporre del piano e dello schienale regolabili in maniera indipendente così da assicurare un buon appoggio dei piedi ed il sostegno della zona lombare;
- h) avere i bordi del piano smussati, in materiale non troppo cedevole, permeabile al vapore acqueo e pulibile;
- i) essere facilmente spostabile anche in rapporto al tipo di pavimento;
- l) qualora fosse necessario, essere dotato di un poggiatesta separato, per far assumere una postura adeguata agli arti inferiori dell'operatore.

3. Indicazioni sugli ambienti

In sede di predisposizione degli ambienti di lavoro ove ubicare postazioni munite di videoterminale occorre prevedere:

- a) per quanto riguarda il rumore, la eliminazione di eventuali problemi di rumore determinati in fase di stampa dalle stampanti ad impatto procedendo alla loro segregazione o insonorizzazione;
- b) per quanto riguarda il microclima, il lavoro al videoterminale non richiede il rispetto di parametri diversi da quelli normalmente assunti per il comune lavoro d'ufficio. È necessario che nella postazione di lavoro la velocità dell'aria sia molto ridotta, evitando la presenza di correnti d'aria provenienti da porte, finestre, bocchette di condizionamento, ventilatori, apparecchiature poste in vicinanza ecc. È importante che l'aria non sia troppo secca per evitare possibili irritazioni degli occhi. Altrettanta precauzione andrà posta per evitare fonti di calore radiante poste nelle immediate vicinanze della postazione, quali impianti di riscaldamento ma anche finestre che possano essere colpite da irraggiamento solare diretto ecc.;
- c) per quanto riguarda l'illuminazione, al fine di evitare riflessi sullo schermo, abbagliamenti dell'operatore ed eccessivi contrasti di luminosità la postazione di lavoro va correttamente orientata rispetto alle finestre presenti nell'ambiente di lavoro. L'illuminazione artificiale dell'ambiente deve essere realizzata con lampade provviste di schermi ed esenti da sfarfallio, poste in modo che siano al di fuori del campo visivo degli operatori; in caso di lampade a soffitto non schermate, la linea tra l'occhio e la lampada deve formare con l'orizzonte un angolo non inferiore a 60° (figura 1). Va in ogni modo evitato l'abbagliamento dell'operatore e la presenza di riflessi sullo schermo qualunque sia la loro origine.

4. Indicazioni atte ad evitare l'insorgenza di disturbi muscolo-scheletrici

Per la prevenzione di tale tipologia di disturbi occorre:

- a) assumere la postura corretta di fronte al video, con piedi ben poggiati al pavimento e schiena poggiata allo schienale della sedia nel tratto lombare, regolando allo scopo l'altezza della sedia e l'inclinazione dello schienale;
- b) posizionare lo schermo del video di fronte in maniera che, anche agendo su eventuali meccanismi di regolazione, lo spigolo superiore dello schermo sia posto un po' più in basso dell'orizzontale che passa per gli occhi dell'operatore e ad una distanza dagli occhi pari a circa 50-70 cm. (figura 2);
- c) disporre la tastiera davanti allo schermo (figura 3), salvo che lo schermo non sia utilizzato in maniera saltuaria, e il mouse, od eventuali altri dispositivi di uso frequente, sullo stesso piano della tastiera ed in modo che siano facilmente raggiungibili;
- d) eseguire la digitazione e utilizzare il mouse evitando irrigidimenti delle dita e del polso, curando di tenere gli avambracci appoggiati sul piano di lavoro in modo da alleggerire la tensione dei muscoli del collo e delle spalle;
- e) evitare, per quanto possibile, posizioni di lavoro fisse per tempi prolungati. Nel caso ciò fosse inevitabile si raccomanda la pratica di frequenti esercizi di rilassamento (collo, schiena, arti superiori ed inferiori).

5. Indicazioni atte ad evitare l'insorgenza di problemi visivi

A tale scopo si dovrà:

- a) illuminare correttamente il posto di lavoro, possibilmente con luce naturale, mediante la regolazione di tende o veneziane, ovvero con illuminazione artificiale. Le condizioni di maggiore comfort visivo sono raggiunte con illuminamenti non eccessivi e con fonti luminose poste al di fuori del campo visivo e che non si discostino, per intensità, in misura rilevante da quelle degli oggetti e superfici presenti nelle immediate vicinanze, in modo da evitare contrasti eccessivi;
- b) orientare ed inclinare lo schermo per eliminare, per quanto possibile, riflessi sulla sua superficie;
- c) assumere la postura corretta di fronte al video in modo tale che la distanza occhi-schermo sia pari a circa 50-70 cm;
- d) disporre il porta-documenti, se presente, alla stessa altezza e distanza dagli occhi, dello schermo, ricorrendo ai meccanismi di regolazione;
- e) distogliere periodicamente lo sguardo dal video per guardare oggetti lontani, al fine di ridurre l'affaticamento visivo;
- f) durante le pause ed i cambiamenti di attività previsti, è opportuno non dedicarsi ad attività che richiedano un intenso impegno visivo, come ad esempio la correzione di un testo scritto;
- g) cura della pulizia periodica di tastiera, mouse e schermo;
- h) si raccomanda l'utilizzo di eventuali mezzi di correzione della vista se prescritti.

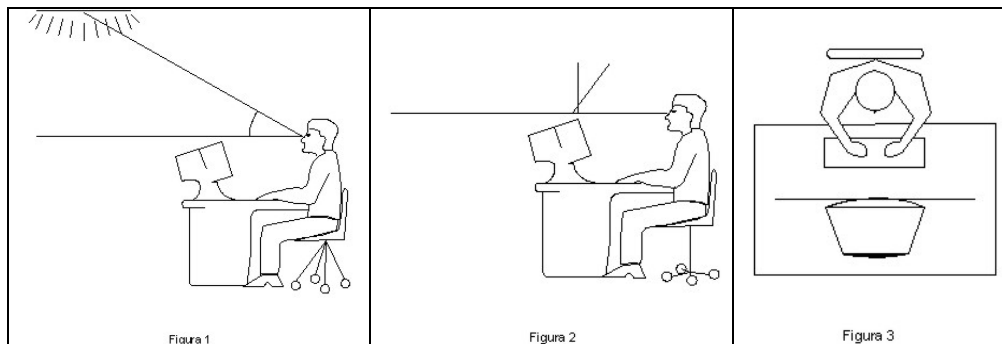
6. Indicazioni atte ad evitare disturbi da affaticamento mentale

Nel lavoro al videoterminale è possibile riscontrare una certa difficoltà degli operatori a seguire adeguatamente il continuo aggiornamento dei software. L'attività al videoterminale richiede pertanto che essa sia preceduta da un adeguato periodo di formazione all'uso dei programmi e procedure informatiche.

È utile, al riguardo:

- a) seguire le indicazioni e la formazione ricevuti per l'uso dei programmi e delle procedure informatiche;
- b) disporre di tempo sufficiente per acquisire le necessarie competenze ed abilità;
- c) rispettare la corretta distribuzione delle pause;
- d) utilizzare software per il quale si è avuta l'informazione necessaria, ovvero facile da usare;
- e) in caso di anomalie del software e delle attrezzature, è bene che l'operatore sappia di poter disporre di un referente per la soluzione del problema.

Infine, si ricorda che la conoscenza del contesto in cui si colloca il risultato del lavoro al videoterminale, è un elemento utile per l'attenuazione di uno dei possibili fattori di affaticamento mentale.



Art. 57 (Consultazione e partecipazione)

1. Il datore di lavoro informa preventivamente i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza dei cambiamenti tecnologici che comportano mutamenti nell'organizzazione del lavoro, in riferimento alle attività di cui al presente titolo.



Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro

Preposti

Tutti i commi

l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 154 Euro a 516 Euro

Art. 58 (Adeguamento alle norme)

1. I posti di lavoro dei lavoratori di cui all'articolo 51, comma 1, lettera c), devono essere conformi alle prescrizioni minime di cui all'allegato VII.



Articolo così sostituito dalla Legge 29/12/2000 n. 422.



Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Preposti

Tutti i commi

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro



Corte Giustizia Europea (quinta Sezione), 12 dicembre 1996, Causa C- 74/95

Gli artt. 4 e 5 della direttiva 90/270 devono essere interpretati nel senso che l'obbligo da essi sancito è applicabile a tutti i posti di lavoro come definiti dall'art. 2, lett. b), anche se essi non sono occupati da lavoratori ai sensi dell'art. 2, lett. c), e che i posti di lavoro devono esigere adeguati a tutte le prescrizioni minime contenute nell'allegato.

Art. 59 (Caratteristiche tecniche)

1. Con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità e dell'industria, del commercio e dell'artigianato, sentita la commissione consultiva permanente, sono disposti, anche in recepimento di direttive comunitarie, gli adattamenti di carattere tecnico all'allegato VII

in funzione del progresso tecnico, della evoluzione delle normative e specifiche internazionali oppure delle conoscenze nel settore delle attrezzature dotate di videotermini.

Titolo VI -BIS PROTEZIONE DEI LAVORATORI CONTRO I RISCHI CONNESSI ALL'ESPOSIZIONE AD AMIANTO



Titolo introdotto dall'art. 2 del D. Lgs 25/7/2006 n.257 (Gazzetta Ufficiale n. 211 del 11/9/2006). Entrata in vigore: 26/09/2006



Decreto legislativo 25/7/2006 n.257 (Gazzetta Ufficiale n. 211 del 11 settembre 2006)

...omissis...

ART. 4 (Clausola di cedevolezza)

1. In relazione a quanto disposto dall'articolo 117, quinto comma, della Costituzione le norme del titolo VI – bis del decreto legislativo n. 626 del 1994, e successive modificazioni, introdotte dall'articolo 2 del presente decreto, afferenti a materie di competenza legislativa delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, che non abbiano ancora provveduto al recepimento della direttiva 2003/18/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 marzo 2003, si applicano fino alla data di entrata in vigore della normativa di attuazione di ciascuna regione e provincia autonoma, nel rispetto dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dei principi fondamentali desumibili dal medesimo titolo.

ART. 5 (Abrogazioni)

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogate le disposizioni di cui al Capo III del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277.

ART. 6 (Invarianza degli oneri)

1. All'attuazione degli articoli dal 59-bis al 59-septiesdecies del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, come modificato dal presente decreto, le Amministrazioni pubbliche provvedono nell'ambito degli ordinari stanziamenti di bilancio e con le dotazioni umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

omissis

Capo I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 59-bis (Campo di applicazione)

1. Fermo restando quanto previsto dalla legge 27 marzo 1992, n. 257, le norme del presente titolo si applicano alle rimanenti attività lavorative che possono comportare, per i lavoratori, il rischio di esposizione ad amianto, quali manutenzione, rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto, smaltimento e trattamento dei relativi rifiuti, nonché bonifica delle aree interessate.

Art. 59-ter (Definizioni)

1. Ai fini del presente titolo il termine amianto designa i seguenti silicati fibrosi:

- a) l'actinolite d'amianto, n. CAS 77536-66-4;
- b) la grunerite d'amianto (amosite), n. CAS 12172-73-5;
- c) l'antofillite d'amianto, n. CAS 77536-67-5;
- d) il crisotilo, n. CAS 12001-29-5;
- e) la crocidolite, n. CAS 12001-28-4;
- f) la tremolite d'amianto, n. CAS 77536-68-6.

Capo II - OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Art. 59-quater (Individuazione della presenza di amianto)

1. Prima di intraprendere lavori di demolizione o di manutenzione, il datore di lavoro adotta, anche chiedendo informazioni ai proprietari dei locali, ogni misura necessaria volta ad individuare la presenza di materiali a potenziale contenuto d'amianto.

2. Se vi è il minimo dubbio sulla presenza di amianto in un materiale o in una costruzione, applica le disposizioni previste dal presente titolo.



Datore di lavoro e dirigente

Comma 1

l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro

Art. 59-quinquies (Valutazione del rischio)

1. Nella valutazione di cui all'articolo 4, il datore di lavoro valuta i rischi dovuti alla polvere proveniente dall'amianto e dai materiali contenenti amianto, al fine di stabilire la natura e il grado dell'esposizione e le misure preventive e protettive da attuare.

2. Nei casi di esposizioni sporadiche e di debole intensità e a condizione che risulti chiaramente dalla valutazione dei rischi di cui al comma 1 che il valore limite di esposizione all'amianto non è superato nell'aria dell'ambiente di lavoro, non si applicano gli articoli 59-sexies, 59-quinquiesdecies e 59-sexiesdecies, comma 2, nelle seguenti attività:

- a) brevi attività non continuative di manutenzione durante le quali il lavoro viene effettuato solo su materiali non friabili;
- b) rimozione senza deterioramento di materiali non degradati in cui le fibre di amianto sono fermamente legate ad una matrice;
- c) incapsulamento e confinamento di materiali contenenti amianto che si trovano in buono stato;
- d) sorveglianza e controllo dell'aria e prelievo dei campioni ai fini dell'individuazione della presenza di amianto in un determinato materiale.

3. Il datore di lavoro effettua nuovamente la valutazione ogni qualvolta si verificano modifiche che possono comportare un mutamento significativo dell'esposizione dei lavoratori alla polvere proveniente dall'amianto o dai materiali contenenti amianto.

4. La Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 393 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n.547, provvede a definire orientamenti pratici per la determinazione delle esposizioni sporadiche e di debole intensità, di cui al comma 2.



Datore di lavoro

Commi 1 e 3

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Art. 59-sexies (Notifica)

1. Prima dell'inizio dei lavori di cui all'articolo 59 - bis, il datore di lavoro presenta una notifica all'organo di vigilanza competente per territorio.

2. La notifica di cui al comma 1 comprende almeno una descrizione sintetica dei seguenti elementi:

- a) ubicazione del cantiere;
- b) tipi e quantitativi di amianto manipolati;
- c) attività e procedimenti applicati;
- d) numero di lavoratori interessati;
- e) data di inizio dei lavori e relativa durata;
- f) misure adottate per limitare l'esposizione dei lavoratori all'amianto.

3. Il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori o i loro rappresentanti abbiano accesso, a richiesta, alla documentazione oggetto della notifica di cui ai commi 1 e 2.

4. Il datore di lavoro, ogniqualvolta una modifica delle condizioni di lavoro può comportare un aumento significativo dell'esposizione alla polvere proveniente dall'amianto o da materiali contenenti amianto, effettua una nuova notifica.



Datore di lavoro e dirigente

Commi 1, 2 e 4

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Comma 3

l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da 250 Euro a 1.000 Euro

Art. 59-septies (Misure di prevenzione e protezione)

1. In tutte le attività di cui all'articolo 59-bis, l'esposizione dei lavoratori alla polvere proveniente dall'amianto o dai materiali contenenti amianto nel luogo di lavoro deve essere ridotta al minimo e, in ogni caso, al di sotto del valore limite fissato nell'articolo 59-decies, in particolare mediante le seguenti misure:

- a) il numero dei lavoratori esposti o che possono essere esposti alla polvere proveniente dall'amianto o da materiali contenenti amianto deve essere limitato al numero più basso possibile;
- b) i processi lavorativi devono essere concepiti in modo da evitare di produrre polvere di amianto o, se ciò non è possibile, da evitare emissione di polvere di amianto nell'aria;
- c) tutti i locali e le attrezzature per il trattamento dell'amianto devono poter essere sottoposti a regolare pulizia e manutenzione;
- d) l'amianto o i materiali che rilasciano polvere di amianto o che contengono amianto devono essere stoccati e trasportati in appositi imballaggi chiusi;
- e) i rifiuti devono essere raccolti e rimossi dal luogo di lavoro il più presto possibile in appropriati imballaggi chiusi su cui sarà apposta un'etichettatura indicante che contengono amianto. Detti rifiuti devono essere successivamente trattati ai sensi della vigente normativa in materia di rifiuti pericolosi.



Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Art. 59-octies (Misure igieniche)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 59-quinquies, comma 2, per tutte le attività di cui all'articolo 59-bis, il datore di lavoro adotta le misure appropriate affinché:

- a) i luoghi in cui si svolgono tali attività siano:
 - 1) chiaramente delimitati e contrassegnati da appositi cartelli;
 - 2) accessibili esclusivamente ai lavoratori che vi debbano accedere a motivo del loro lavoro o della loro funzione;
 - 3) oggetto del divieto di fumare.
- b) siano predisposte aree speciali che consentano ai lavoratori di mangiare e bere senza rischio di contaminazione da polvere di amianto;
- c) siano messi a disposizione dei lavoratori adeguati indumenti di lavoro o adeguati dispositivi di protezione individuale;
- d) detti indumenti di lavoro o protettivi restino all'interno dell'impresa. Essi possono essere trasportati all'esterno solo per il lavaggio in lavanderie attrezzate per questo tipo di operazioni, in contenitori chiusi, qualora l'impresa stessa non vi provveda o in caso di utilizzazione di indumenti monouso per lo smaltimento secondo le vigenti disposizioni;
- e) gli indumenti di lavoro o protettivi siano riposti in un luogo separato da quello destinato agli abiti civili;
- f) i lavoratori possano disporre di impianti sanitari adeguati, provvisti di docce, in caso di operazioni in ambienti polverosi;
- g) l'equipaggiamento protettivo sia custodito in locali a tale scopo destinati e controllato e pulito dopo ogni utilizzazione; siano prese misure per riparare o sostituire l'equipaggiamento difettoso prima di ogni utilizzazione.



Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro

Art. 59-nonies (Controllo dell'esposizione)

1. Al fine di garantire il rispetto del valore limite fissato all'articolo 59-decies e in funzione dei risultati della valutazione iniziale dei rischi, il datore di lavoro effettua periodicamente la

misurazione della concentrazione di fibre di amianto nell'aria del luogo di lavoro. I risultati delle misure sono riportati nel documento di valutazione dei rischi.

2. Il campionamento deve essere rappresentativo dell'esposizione personale del lavoratore alla polvere proveniente dall'amianto o dai materiali contenenti amianto.

3. I campionamenti sono effettuati previa consultazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti.

4. Il prelievo dei campioni deve essere effettuato da personale in possesso di idonee qualifiche nell'ambito del servizio di cui all'articolo 8. I campioni prelevati sono successivamente analizzati ai sensi del decreto del Ministro della sanità in data 14 maggio 1996, pubblicato nel supplemento ordinario n. 178 alla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 251 del 25 ottobre 1996.

5. La durata dei campionamenti deve essere tale da consentire di stabilire un'esposizione rappresentativa, per un periodo di riferimento di 8 ore tramite misurazioni o calcoli ponderati nel tempo.

6. Il conteggio delle fibre di amianto è effettuato di preferenza tramite microscopia a contrasto di fase, applicando il metodo raccomandato dall'OMS (Organizzazione mondiale della sanità) nel 1997 o qualsiasi altro metodo che offra risultati equivalenti.

7. Ai fini della misurazione dell'amianto nell'aria, di cui al comma 1, si prendono in considerazione unicamente le fibre che abbiano una lunghezza superiore a cinque micrometri e una larghezza inferiore a tre micrometri e il cui rapporto lunghezza/larghezza sia superiore a 3:1.



Datore di lavoro e dirigente

Comma 1

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Comma 3

con la sanzione amministrativa pecuniaria da 516 Euro a 3.098 Euro

Art. 59-decies (Valore limite)

1. Il valore limite di esposizione per l'amianto è fissato a 0,1 fibre per centimetro cubo di aria, misurato come media ponderata nel tempo di riferimento di 8 ore. I datori di lavoro provvedono affinché nessun lavoratore sia esposto a una concentrazione di amianto nell'aria superiore al valore limite.

2. Quando il valore limite fissato al comma 1 viene superato, il datore di lavoro individua le cause del superamento e adotta il più presto possibile le misure appropriate per ovviare alla situazione. Il lavoro può proseguire nella zona interessata solo se vengono prese misure adeguate per la protezione dei lavoratori interessati.

3. Per verificare l'efficacia delle misure di cui al comma 2, il datore di lavoro procede immediatamente ad una nuova determinazione della concentrazione di fibre di amianto nell'aria.

4. In ogni caso, se l'esposizione non può essere ridotta con altri mezzi e per rispettare il valore limite è necessario l'uso di un dispositivo di protezione individuale delle vie respiratorie; tale uso non può essere permanente e la sua durata, per ogni lavoratore, deve essere limitata al minimo strettamente necessario.

5. Nell'ipotesi di cui al comma 4, il datore di lavoro, previa consultazione con i lavoratori o i loro rappresentanti, assicura i periodi di riposo necessari, in funzione dell'impegno fisico e delle condizioni climatiche.



Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Art. 59-undecies (Operazioni lavorative particolari)

1. Nel caso di determinate operazioni lavorative in cui, nonostante l'adozione di misure tecniche preventive per limitare la concentrazione di amianto nell'aria, è prevedibile che l'esposizione dei lavoratori superi il valore limite di cui all'articolo 59-decies, il datore di lavoro adotta adeguate misure per la protezione dei lavoratori addetti, ed in particolare le seguenti:

- a) fornisce ai lavoratori un adeguato dispositivo di protezione delle vie respiratorie e altri dispositivi di protezione individuali e ne esige l'uso durante tali lavori;

- b) provvede all'affissione di cartelli per segnalare che si prevede il superamento del valore limite di esposizione;
- c) adotta le misure necessarie per impedire la dispersione della polvere al di fuori dei locali o luoghi di lavoro;
- d) consulta i lavoratori o i loro rappresentanti di cui all'articolo 18 sulle misure da adottare prima di procedere a tali attività.



Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Art. 59-duodecies (Lavori di demolizione o rimozione dell'amianto)

1. I lavori di demolizione o di rimozione dell'amianto possono essere effettuati solo da imprese rispondenti ai requisiti di cui all'articolo 30, comma 4, del decreto legislativo 5 febbraio 1997, n. 22.
2. Il datore di lavoro, prima dell'inizio di lavori di demolizione o di rimozione dell'amianto o di materiali contenenti amianto da edifici, strutture, apparecchi e impianti, nonché dai mezzi di trasporto, predispose un piano di lavoro.
3. Il piano di cui al comma 2 prevede le misure necessarie per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro e la protezione dell'ambiente esterno.
4. Il piano, in particolare, prevede e contiene informazioni sui seguenti punti:
 - a) rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto prima dell'applicazione delle tecniche di demolizione, a meno che tale rimozione non possa costituire per i lavoratori un rischio maggiore di quello rappresentato dal fatto che l'amianto o i materiali contenenti amianto vengano lasciati sul posto;
 - b) fornitura ai lavoratori dei dispositivi di protezione individuale;
 - c) verifica dell'assenza di rischi dovuti all'esposizione all'amianto sul luogo di lavoro, al termine dei lavori di demolizione o di rimozione dell'amianto;
 - d) adeguate misure per la protezione e la decontaminazione del personale incaricato dei lavori;
 - e) adeguate misure per la protezione dei terzi e per la raccolta e lo smaltimento dei materiali;
 - f) adozione, nel caso in cui sia previsto il superamento dei valori limite di cui all'articolo 59-decies, delle misure di cui all'articolo 59-undecies, adattandole alle particolari esigenze del lavoro specifico;
 - g) natura dei lavori e loro durata presumibile;
 - h) luogo ove i lavori verranno effettuati;
 - i) tecniche lavorative adottate per la rimozione dell'amianto;
 - l) caratteristiche delle attrezzature o dispositivi che si intendono e utilizzare per attuare quanto previsto dalla lettera d) ed e).
5. Copia del piano di lavoro è inviata all'organo di vigilanza, almeno 30 giorni prima dell'inizio dei lavori.
6. L'invio della documentazione di cui al comma 5 sostituisce gli adempimenti di cui all'articolo 59-sexies.
7. Il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori o i loro rappresentanti abbiano accesso alla documentazione di cui al comma 4.



Datore di lavoro e dirigente

Commi da 1 a 4

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Commi 5 e 7

l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da 250 Euro a 1.000 Euro

Art. 59-terdecies (Informazione dei lavoratori)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 21, il datore di lavoro fornisce ai lavoratori, prima che essi siano adibiti ad attività comportanti esposizione ad amianto, nonché ai loro rappresentanti, informazioni su:
 - a) i rischi per la salute dovuti all'esposizione alla polvere proveniente dall'amianto o dai materiali contenenti amianto;

- b) le specifiche norme igieniche da osservare, ivi compresa la necessità di non fumare;
 - c) le modalità di pulitura e di uso degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale;
 - d) le misure di precauzione particolari da prendere per ridurre al minimo l'esposizione;
 - e) l'esistenza del valore limite di cui all'articolo 59-decies e la necessità del monitoraggio ambientale.
2. Oltre a quanto previsto al comma 1, qualora dai risultati delle misurazioni della concentrazione di amianto nell'aria emergano valori superiori al valore limite fissato dall'articolo 59-decies, il datore di lavoro informa il più presto possibile i lavoratori interessati e i loro rappresentanti del superamento e delle cause dello stesso e li consulta sulle misure da adottare o, in caso d'urgenza, li informa delle misure adottate.



Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Art. 59-quaterdecies (Formazione dei lavoratori)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 22, il datore di lavoro assicura che tutti i lavoratori esposti o potenzialmente esposti a polveri contenenti amianto ricevano una formazione sufficiente ed adeguata, ad intervalli regolari.
2. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e le competenze necessarie in materia di prevenzione e di sicurezza, in particolare per quanto riguarda:
- a) le proprietà dell'amianto e i suoi effetti sulla salute, incluso l'effetto sinergico del tabagismo;
 - b) i tipi di prodotti o materiali che possono contenere amianto;
 - c) le operazioni che possono comportare un'esposizione all'amianto e l'importanza dei controlli preventivi per ridurre al minimo tale esposizione;
 - d) le procedure di lavoro sicure, i controlli e le attrezzature di protezione;
 - e) la funzione, la scelta, la selezione, i limiti e la corretta utilizzazione dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie;
 - f) le procedure di emergenza;
 - g) le procedure di decontaminazione;
 - h) l'eliminazione dei rifiuti;
 - i) la necessità della sorveglianza medica.
3. Possono essere addetti alla rimozione e smaltimento dell'amianto e alla bonifica delle aree interessate i lavoratori che abbiano frequentato i corsi di formazione professionale di cui all'articolo 10, comma 2, lettera h), della legge 27 marzo 1992, n. 257.



Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Art. 59- quinquiesdecies (Sorveglianza sanitaria)

1. Fermo restando l'articolo 59-quinquies, comma 2, i lavoratori esposti ad amianto sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 16.
2. La sorveglianza sanitaria viene effettuata:
- a) prima di adibire il lavoratore alla mansione che comporta esposizione;
 - b) periodicamente, almeno una volta ogni tre anni o con periodicità fissata dal medico competente con adeguata motivazione riportata nella cartella sanitaria, in funzione della valutazione del rischio e dei risultati della sorveglianza medica;
 - c) all'atto della cessazione dell'attività comportante esposizione, per tutto il tempo ritenuto opportuno dal medico competente;
 - d) all'atto della cessazione del rapporto di lavoro ove coincidente con la cessazione dell'esposizione all'amianto. In tale occasione il medico competente deve fornire al lavoratore le eventuali indicazioni relative alle prescrizioni mediche da osservare ed all'opportunità di sottoporsi a successivi accertamenti.

3. Gli accertamenti sanitari devono comprendere almeno l'anamnesi individuale, l'esame clinico generale ed in particolare del torace, nonché esami della funzione respiratoria.
4. Il medico competente, sulla base dell'evoluzione delle conoscenze scientifiche e dello stato di salute del lavoratore, valuta l'opportunità di effettuare altri esami quali la citologia dell'espettorato, l'esame radiografico del torace o la tomografia assiale computerizzata.



Datore di lavoro e dirigente

Commi 1, 2 e 3

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Art. 59- sexiesdecies (Registro di esposizione e cartelle sanitarie e di rischio)

1. Il medico competente, per ciascuno dei lavoratori di cui all'articolo 59-quinquiesdecies, provvede ad istituire e aggiornare una cartella sanitaria e di rischio, secondo quanto previsto dall'articolo 17, comma 1, lettera d). Il datore di lavoro, per il tramite del servizio di prevenzione e protezione, comunica al medico competente i valori di esposizione individuali, al fine del loro inserimento nella cartella sanitaria e di rischio.
2. Oltre a quanto previsto al comma 1, il datore di lavoro, iscrive i lavoratori esposti nel registro di cui all'articolo 70, comma 1.
3. Il datore di lavoro, su richiesta, fornisce agli organi di vigilanza e all'ISPESL copia dei documenti di cui ai commi 1 e 2.
4. Il datore di lavoro, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, trasmette all'ISPESL la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore interessato, unitamente alle annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 2.
5. L'ISPESL provvede a conservare i documenti di cui al comma 4 per un periodo di 40 anni dalla cessazione dell'esposizione.



Datore di lavoro e dirigente

Commi 1, secondo periodo, e 2
Commi 3 e 4

*l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro
con la sanzione amministrativa pecuniaria da 516 Euro a 3.098 Euro*

Art. 59-septiesdecies (Mesoteliomi)

1. Nei casi accertati di mesotelioma asbesto-correlati, trovano applicazione le disposizioni contenute nell'articolo 71, con la costituzione di un apposito registro nazionale presso l'ISPESL.”.

**Titolo VII
PROTEZIONE DA AGENTI CANCEROGENI MUTAGENI**



Rubrica così sostituita dall'art. 1, comma 2, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 66.



Linee Guida Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano: Linee guida sul titolo VIII del D.lgs. 626/94 (protezione da agenti cancerogeni)

Linee Guida Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano: Decreto Legislativo 626/94 - Titolo VII. Lavorazioni che espongono a polvere di legno

Linee Guida Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano: Decreto Legislativo 626/94 - Titolo VII. Protezione da agenti cancerogeni e/o mutageni. Aggiornamento 2002.


*CONFERENZA STATO-REGIONI provvedimento 5 agosto 1999
Documento di linee-guida per la sicurezza e la salute dei lavoratori esposti a chemioterapici antitumorali in ambiente sanitario (G.U. 7 ottobre 1999, n. 236).*

Capo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 60 (Campo di applicazione)

1. Le norme del presente titolo si applicano a tutte le attività nelle quali i lavoratori sono o possono essere esposti ad agenti cancerogeni o mutageni a causa della loro attività lavorativa.
2. Le norme del presente titolo non si applicano alle attività disciplinate dal decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277, capo III.
3. Il presente titolo non si applica ai lavoratori esposti soltanto alle radiazioni previste dal trattato che istituisce la Comunità europea dell'energia atomica.

 Articolo così modificato dagli artt. 1 e 2 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 66.

Art. 61 (Definizioni)


1. Agli effetti del presente decreto si intende per:

a) agente cancerogeno:

- 1) una sostanza che risponde ai criteri relativi alla classificazione quali categorie cancerogene 1 o 2, stabiliti ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni;
- 2) un preparato contenente una o più sostanze di cui al punto 1), quando la concentrazione di una o più delle singole sostanze risponde ai requisiti relativi ai limiti di concentrazione per la classificazione di un preparato nelle categorie cancerogene 1 o 2 in base ai criteri stabiliti dai decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52, e 16 luglio 1998, n. 285;
- 3) una sostanza, un preparato o un processo di cui all'allegato VIII, nonché una sostanza od un preparato emessi durante un processo previsto dall'allegato VIII;

b) agente mutageno:


- 1) una sostanza che risponde ai criteri relativi alla classificazione nelle categorie mutagene 1 o 2, stabiliti dal decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni;
- 2) un preparato contenente una o più sostanze di cui al punto 1), quando la concentrazione di una o più delle singole sostanze risponde ai requisiti relativi ai limiti di concentrazione per la classificazione di un preparato nelle categorie mutagene 1 o 2 in base ai criteri stabiliti dai decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52, e 16 luglio 1998, n. 285;
- c) valore limite: se non altrimenti specificato, il limite della concentrazione media, ponderata in funzione del tempo, di un agente cancerogeno o mutageno nell'aria, rilevabile entro la zona di respirazione di un lavoratore, in relazione ad un periodo di riferimento determinato stabilito nell'allegato VIII-bis.

 Articolo così sostituito dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 66.

Capo II OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Art. 62 (Sostituzione e riduzione)

1. Il datore di lavoro evita o riduce l'utilizzazione di un agente cancerogeno o mutageno sul luogo di lavoro in particolare sostituendolo, sempre che ciò è tecnicamente possibile, con una sostanza o un preparato o un procedimento che nelle condizioni in cui viene utilizzato non è o è meno nocivo alla salute e eventualmente alla sicurezza dei lavoratori .
2. Se non è tecnicamente possibile sostituire l'agente cancerogeno o mutageno il datore di lavoro provvede affinché la produzione o l'utilizzazione dell'agente cancerogeno o mutageno avvenga in un sistema chiuso sempre che ciò è tecnicamente possibile .
3. Se il ricorso ad un sistema chiuso non è tecnicamente possibile il datore di lavoro provvede affinché il livello di esposizione dei lavoratori sia ridotto al più basso valore tecnicamente possibile. L'esposizione non deve comunque superare il valore limite dell'agente stabilito nell'allegato VIII-bis .

 Articolo modificato dall'art. 1, comma 3 e dall'art. 4, comma 1, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 66.



Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Preposti

Tutti i commi

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro



MINISTERO LAVORO circolare 7 agosto 1995, n. 102 (G.U. n. 194 del 21 agosto 1995)

Ai fini della protezione da agenti cancerogeni (titolo VII), il datore di lavoro che utilizza agenti cancerogeni, quali definiti dall'art. 61, è tenuto, ai sensi del successivo art. 62, ad evitare o ridurre l'utilizzazione dell'agente cancerogeno sul luogo di lavoro, mediante le seguenti misure, indicate in ordine prioritario e tutte strettamente correlate alla loro effettiva fattibilità tecnica:

- a) sostituzione dell'agente con altro agente che, nelle condizioni in cui viene utilizzato, non è nocivo o lo è meno;*
- b) impiego di un agente in un sistema chiuso;*
- c) riduzione dei livelli di esposizione dei lavoratori.*

Al riguardo si evidenzia che tali obblighi non possono prescindere dalla valutazione del rischio di cui agli artt. 4 e 63, quando sia necessaria la individuazione delle condizioni in cui gli agenti sono utilizzati o la valutazione dell'entità del rischio cui il lavoratore è potenzialmente esposto nell'esercizio delle proprie specifiche attività. Si deve infatti considerare che, per quanto riguarda la valutazione del livello di esposizione dei lavoratori, per individuare misure valide ed efficaci, condizione preventiva e necessaria è la determinazione quantitativa, dato che le informazioni dell'etichetta e l'allegato VIII afferiscono alla sola classificazione della pericolosità delle sostanze ovvero preparati o processi.

Occorre inoltre tener presente che, quando ci si trovasse di fronte a misure di prevenzione di particolare complessità e rilevanza sotto il profilo tecnico ed organizzativo, non si potrebbe che consentire tempi congrui per la adozione e quindi per l'assolvimento dei relativi adempimenti.

Tali esigenze riconducono, per le ragioni esposte al punto 3 della presente circolare, alla scadenza del 27 novembre 1995.

È appena il caso di ricordare che, nelle more, il datore di lavoro è comunque tenuto al rispetto delle prescrizioni dell'art. 20 del decreto del Presidente della Repubblica n. 303/1956.

Il datore di lavoro è invece già tenuto ad attuare le disposizioni dettate dagli articoli 67 e 68 per i casi di esposizioni non prevedibili e per le operazioni lavorative particolari, trattandosi di puntualizzazioni di obblighi già disciplinati dalla precedente legislazione.

L'esigenza di indicare chiaramente e immediatamente la pericolosità dei sistemi, preparati o procedimenti di cui all'allegato VIII, pone il problema del tipo di segnaletica da usare, atteso che per questi, nè la legge 29 maggio 1974, n. 256, nè il decreto del Presidente della Repubblica n. 524/1982, prevedono specifiche forme di contrassegno. In tali casi il datore di lavoro può provvedere ad assolvere ai suoi obblighi, laddove previsti (vedasi art. 66, commi 4 e 68, comma 1, n. 2), utilizzando il segnale di pericolo generico previsto dal punto 1) dell'allegato II del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 524/1982, integrato da un cartello complementare con le indicazioni di un potenziale rischio cancerogeno.

Art. 63 (Valutazione del rischio)

1. Fatto salvo quanto previsto all'art. 62, il datore di lavoro effettua una valutazione dell'esposizione a agenti cancerogeni o mutageni, i risultati della quale sono riportati nel documento di cui all'art. 4, comma 2 .
2. Detta valutazione tiene conto, in particolare, delle caratteristiche delle lavorazioni, della loro durata e della loro frequenza, dei quantitativi di agenti cancerogeni o mutageni, prodotti ovvero utilizzati, della loro concentrazione, della capacità degli stessi di penetrare nell'organismo per le diverse vie di assorbimento, anche in relazione al loro stato di aggregazione e, qualora allo stato solido, se in massa compatta o in scaglie o informa polverulenta e se o meno contenuti in una matrice solida che ne riduce o ne impedisce la fuoriuscita. La valutazione deve tener conto di tutti i possibili modi di esposizione, compreso quello in cui vi è assorbimento cutaneo .
3. Il datore di lavoro, in relazione ai risultati della valutazione di cui al comma 1, adotta le misure preventive e protettive del presente titolo, adattandole alle particolarità delle situazioni lavorative.
4. Il documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, è integrato con i seguenti dati:
 - a) le attività lavorative che comportano la presenza di sostanze o preparati cancerogeni o mutageni o di processi industriali di cui all'allegato VIII, con l'indicazione dei motivi per i quali sono impiegati agenti cancerogeni o mutageni ;
 - b) i quantitativi di sostanze ovvero preparati cancerogeni o mutageni prodotti ovvero utilizzati, ovvero presenti come impurità o sottoprodotti ;
 - c) il numero dei lavoratori esposti ovvero potenzialmente esposti ad agenti cancerogeni o mutageni ;
 - d) l'esposizione dei suddetti lavoratori, ove nota e il grado della stessa;

- e) le misure preventive e protettive applicate ed il tipo dei dispositivi di protezione individuale utilizzati;
- f) le indagini svolte per la possibile sostituzione degli agenti cancerogeni o mutageni e le sostanze e i preparati eventualmente utilizzati come sostituti.
5. Il datore di lavoro effettua nuovamente la valutazione di cui al comma 1 in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute sul lavoro e, in ogni caso, trascorsi tre anni dall'ultima valutazione effettuata.
6. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso anche ai dati di cui al comma 4, fermo restando l'obbligo di cui all'art. 9, comma 3.



Articolo modificato dall'art. 20, comma 2, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242 e, successivamente, modificato dall'art. 1, comma 3 e dall'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 66.



Datore di lavoro

Commi 1,4 e 5

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Datore di lavoro e dirigente

Comma 3

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Preposti

Comma 3

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Art. 64 (Misure tecniche, organizzative, procedurali)

1. Il datore di lavoro:

- a) assicura, applicando metodi e procedure di lavoro adeguati, che nelle varie operazioni lavorative sono impiegati quantitativi di agenti cancerogeni o mutageni non superiori alle necessità delle lavorazioni e che gli agenti cancerogeni o mutageni in attesa di impiego, in forma fisica tale da causare rischio di introduzione, non sono accumulati sul luogo di lavoro in quantitativi superiori alle necessità predette ;
- b) limita al minimo possibile il numero dei lavoratori esposti o che possono essere esposti ad agenti cancerogeni o mutageni, anche isolando le lavorazioni in aree predeterminate provviste di adeguati segnali di avvertimento e di sicurezza, compresi i segnali "vietato fumare", ed accessibili soltanto ai lavoratori che debbono recarvisi per motivi connessi con la loro mansione o con la loro funzione. In dette aree è fatto divieto di fumare;
- c) progetta, programma e sorveglia le lavorazioni in modo che non vi è emissione di agenti cancerogeni o mutageni nell'aria. Se ciò non è tecnicamente possibile, l'eliminazione degli agenti cancerogeni o mutageni deve avvenire il più vicino possibile al punto di emissione mediante aspirazione localizzata, nel rispetto dell'art. 4, comma 5, lettera n). L'ambiente di lavoro deve comunque essere dotato di un adeguato sistema di ventilazione generale;
- d) provvede alla misurazione di agenti cancerogeni o mutageni per verificare l'efficacia delle misure di cui alla lettera c) e per individuare precocemente le esposizioni anomale causate da un evento non prevedibile o da un incidente, con metodi di campionatura e di misurazione conformi alle indicazioni dell'allegato VIII del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277
- e) provvede alla regolare e sistematica pulitura dei locali, delle attrezzature e degli impianti;
- f) elabora procedure per i casi di emergenza che possono comportare esposizioni elevate;
- g) assicura che gli agenti cancerogeni o mutageni sono conservati, manipolati, trasportati in condizioni di sicurezza
- h) assicura che la raccolta e l'immagazzinamento, ai fini dello smaltimento degli scarti e dei residui delle lavorazioni contenenti agenti cancerogeni o mutageni, avvengano in condizioni di sicurezza, in particolare utilizzando contenitori ermetici etichettati in modo chiaro, netto, visibile ;
- i) dispone, su conforme parere del medico competente, misure protettive particolari con quelle categorie di lavoratori per i quali l'esposizione a taluni agenti cancerogeni presenta rischi particolarmente elevati .



Articolo così modificato dall'art. 1, comma 3, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 66.



Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Preposti

Tutti i commi

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Art. 65 (Misure tecniche)

1. Il datore di lavoro:

- a) assicura che i lavoratori dispongano di servizi igienici appropriati ed adeguati;
- b) dispone che i lavoratori abbiano in dotazione idonei indumenti protettivi da riporre in posti separati dagli abiti civili;
- c) provvede affinché i dispositivi di protezione individuale siano custoditi in luoghi determinati, controllati e puliti dopo ogni utilizzazione, provvedendo altresì a far riparare o sostituire quelli difettosi, prima di ogni nuova utilizzazione.

2. È vietato assumere cibi e bevande o fumare nelle zone di lavoro di cui all'art. 64, lettera b).



Le sanzioni amministrative pecuniarie sono state quintuplicate in base dall'art. 1, comma 1177, della Legge 7 dicembre 2006, n. 296



Datore di lavoro e dirigente

Comma 1

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Preposti

Comma 1

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Chiunque

Comma 2

sanzione amministrativa pecuniaria da 255 Euro a 770 Euro



LEGGE 16 gennaio 2003, n.3 Disposizioni ordinamentali in materia di pubblica amministrazione (G.U. n. 15 del 20 gennaio 2003)

Art. 51. (Tutela della salute dei non fumatori)

1. È vietato fumare nei locali chiusi, ad eccezione di:

- a) quelli privati non aperti ad utenti o al pubblico;
- b) quelli riservati ai fumatori e come tali contrassegnati.

2. Gli esercizi e i luoghi di lavoro di cui al comma 1, lettera b), devono essere dotati di impianti per la ventilazione ed il ricambio di aria regolarmente funzionanti. Al fine di garantire i livelli essenziali del diritto alla salute, le caratteristiche tecniche degli impianti per la ventilazione ed il ricambio di aria sono definite, entro centottanta giorni dalla data di pubblicazione della presente legge nella Gazzetta Ufficiale, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di recepimento di un accordo tra lo Stato, le regioni e le province autonome, su proposta del Ministro della salute. Con lo stesso provvedimento sono definiti i locali riservati ai fumatori nonché i modelli dei cartelli connessi all'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo.

3. Negli esercizi di ristorazione, ai sensi del comma 1, lettera b), devono essere adibiti ai non fumatori uno o più locali di superficie prevalente rispetto alla superficie complessiva di somministrazione dell'esercizio.

4. Con regolamento da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, su proposta del Ministro della salute, possono essere individuati eventuali ulteriori luoghi chiusi nei quali sia consentito fumare, nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3. Tale regolamento deve prevedere che in tutte le strutture in cui le persone sono costrette a soggiornare non volontariamente devono essere previsti locali adibiti ai fumatori.

5. Alle infrazioni al divieto previsto dal presente articolo si applicano le sanzioni di cui all'articolo 7 della legge 11 novembre 1975, n. 584, come sostituito dall'articolo 52, comma 20, della legge 28 dicembre 2001, n. 448.

6. Al fine di consentire una adeguata attività di informazione, da attivare d'intesa con le organizzazioni di categoria più rappresentative, le disposizioni di cui ai commi 1, 2, primo periodo, 3 e 5 entrano in vigore decorso un anno dalla data di entrata in vigore del regolamento di cui al comma 2.

7. Entro centoventi giorni dalla data di pubblicazione della presente legge nella Gazzetta Ufficiale, con accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, su proposta del Ministro della salute di concerto con i Ministri della giustizia e dell'interno, sono ridefinite le procedure per l'accertamento delle infrazioni, la relativa modulistica per il rilievo delle sanzioni nonché l'individuazione dei soggetti legittimati ad elevare i relativi processi verbali, di quelli competenti a ricevere il rapporto sulle infrazioni accertate ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e di quelli deputati a irrogare le relative sanzioni.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo non comportano maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

9. Rimangono in vigore, in quanto compatibili, le disposizioni di cui agli articoli 3, 5, 6, 8, 9, 10 e 11 della legge 11 novembre 1975, n. 584.

10. Restano ferme le disposizioni che disciplinano il divieto di fumo nei locali delle pubbliche amministrazioni.

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 23 dicembre 2003

Attuazione dell'art. 51, comma 2 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, come modificato dall'art. 7 della legge 21 ottobre 2003, n. 306, in materia di «tutela della salute dei non fumatori».
(G.U. n. 300 del 29 dicembre 2003)

Art. 1. Il presente decreto recepisce l'Accordo tra Stato, regioni e province autonome di Trento e Bolzano sulla tutela della salute dei non fumatori, sancito nella seduta della Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, regioni e province autonome del 24 luglio 2003.

Art. 2. Sono definiti nell'allegato 1, che costituisce parte integrante del presente decreto, i requisiti tecnici dei locali per fumatori, dei relativi impianti di ventilazione e di ricambio d'aria e dei modelli dei cartelli connessi al divieto di fumare.

Allegato 1

REQUISITI TECNICI DEI LOCALI PER FUMATORI, DEI RELATIVI IMPIANTI DI VENTILAZIONE E DI RICAMBIO D'ARIA E DEI MODELLI DEI CARTELLI CONNESSI AL DIVIETO DI FUMO.

1. I locali riservati ai fumatori, di cui all'art. 51, comma 1, lettera b) della legge 16 gennaio 2003, n. 3 devono essere contrassegnati come tali e realizzati in modo da risultare adeguatamente separati da altri ambienti limitrofi, dove è vietato fumare. A tal fine i locali per fumatori devono rispettare i seguenti requisiti strutturali:

- a) essere delimitati da pareti a tutta altezza su quattro lati;
- b) essere dotati di ingresso con porta a chiusura automatica, abitualmente in posizione di chiusura;
- c) essere forniti di adeguata segnaletica, conforme a quanto previsto dai successivi punti 9 e 10;
- d) non rappresentare un locale obbligato di passaggio per i non fumatori.

2. I locali per fumatori devono essere dotati di idonei mezzi meccanici di ventilazione forzata, in modo da garantire una portata d'aria di ricambio supplementare esterna o immessa per trasferimento da altri ambienti limitrofi dove è vietato fumare. L'aria di ricambio supplementare deve essere adeguatamente filtrata. La portata di aria supplementare minima da assicurare è pari a 30 litri/secondo per ogni persona che può essere ospitata nei locali in conformità della normativa vigente, sulla base di un indice di affollamento pari allo 0,7 persone/mq. All'ingresso dei locali è indicato il numero massimo di persone ammissibili, in base alla portata dell'impianto.

3. I locali per fumatori devono essere mantenuti in depressione non inferiore a 5 Pa. (Pascal) rispetto alle zone circostanti.

4. La superficie destinata ai fumatori negli esercizi di ristorazione, ai sensi dell'art. 51 della legge 16/01/2003, n. 3, deve comunque essere inferiore alla metà della superficie complessiva di somministrazione dell'esercizio.

5. L'aria proveniente dai locali per fumatori non è riciclabile, ma deve essere espulsa all'esterno attraverso idonei impianti e funzionali aperture, secondo quanto previsto dalla vigente normativa in tema di emissioni in atmosfera esterna, nonché dai regolamenti comunali di igiene ed edilizi.

6. La progettazione, l'installazione, la manutenzione ed il collaudo dei sistemi di ventilazione devono essere conformi alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in tema di sicurezza e di risparmio energetico, come pure alle norme tecniche dell'Ente italiano di unificazione (UNI) e del Comitato elettrotecnico italiano (CEI). I soggetti abilitati sono tenuti a rilasciare idonea dichiarazione della messa in opera degli impianti secondo le regole dell'arte ed in conformità dei medesimi alla normativa vigente. Ai fini del necessario controllo, i certificati di installazione comprensivi dell'idoneità del sistema di espulsione, e i certificati annuali di verifica e di manutenzione degli impianti di ventilazione devono essere conservati a disposizione dell'autorità competente.

7. Nei locali in cui è vietato fumare sono collocati appositi cartelli, adeguatamente visibili, che evidenziano tale divieto. Ai fini della omogeneità sul territorio nazionale, tecnicamente opportuna, tali cartelli devono recare la scritta «VIETATO FUMARE», integrata dalle indicazioni della relativa prescrizione di legge, delle sanzioni applicabili ai contravventori e dei soggetti cui spetta vigilare sull'osservanza del divieto e cui compete accertare le infrazioni.

8. Nelle strutture con più locali, oltre al modello di cartello riportato al punto 7, da situare nei luoghi di accesso o comunque di particolare evidenza, sono adottabili cartelli con la sola scritta «VIETATO FUMARE».

9. I locali per fumatori sono contrassegnati da appositi cartelli, con l'indicazione luminosa contenente, per le ragioni di omogeneità di cui al punto 7, la scritta «AREA PER FUMATORI».

10. I cartelli di cui al punto 9 sono comunque integrati da altri cartelli luminosi recanti, per le ragioni di omogeneità di cui al punto 7, la dizione: «VIETATO FUMARE PER GUASTO ALL'IMPIANTO DI VENTILAZIONE», che si accendono automaticamente in caso di mancato o inadeguato funzionamento degli impianti di ventilazione supplementare, determinando la contestuale esclusione della scritta indicativa dell'area riservata.

11. Il locale non rispondente, anche temporaneamente, a tutte le caratteristiche tecniche di cui ai punti precedenti non è idoneo all'applicazione della normativa di cui all'art. 51 della legge 16 gennaio 2003, n. 3.



Sentenza Corte Costituzionale, 11 dicembre 1996, n. 399

1. - Il tribunale di Torino ha sollevato questione di legittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 3 e 32 della Costituzione, degli artt. 1, lettera a), della legge 11 novembre 1975, n. 584 (Divieto di fumare in determinati locali e su mezzi di trasporto pubblico), 9 e 14 del d.p.r. 19 marzo 1956, n. 303 (Norme generali per l'igiene del lavoro), così come modificati dall'art. 33 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (Attuazione delle direttive 89/391/Cee, 89/654/Cee, 89/655/Cee, 89/656/Cee, 90/269/Cee, 90/270/Cee, 90/394/Cee e 90/679/Cee riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro), nonché 64, lettera b) e 65, comma 2, del citato decreto n. 626 del 1994, nella parte in cui non prevedono il divieto di fumare nei luoghi di lavoro chiusi.

2. - Occorre premettere il richiamo alla costante giurisprudenza di questa Corte (sentenze n. 218 del 1994, n. 202 del 1991, nn. 307 e 455 del 1990, n. 559 del 1987 e n. 184 del 1986) secondo cui la salute è un bene primario che assurge a diritto fondamentale della persona e impone piena ed esaustiva tutela, tale da operare sia in ambito pubblicistico che nei rapporti di diritto privato.

È stato pure ripetutamente affermato che la tutela della salute riguarda la generale e comune pretesa dell'individuo a condizioni di vita, di ambiente e di lavoro che non pongano a rischio questo suo bene essenziale. E tale tutela implica non solo situazioni attive di pretesa, ma comprende – oltre che misure di prevenzione – anche il dovere di non ledere né porre a rischio con il proprio comportamento la salute altrui. Pertanto, ove si profili una incompatibilità tra il diritto alla tutela della salute, costituzionalmente protetto, e i liberi comportamenti che non hanno una diretta copertura costituzionale, deve ovviamente darsi prevalenza al primo. Una questione

analoga a quella presente è stata già sottoposta a scrutinio di costituzionalità; in quella occasione la Corte – pur dando per pacifica la nocività del c.d. fumo passivo – è pervenuta a una pronuncia di inammissibilità (sentenza n. 202 del 1991), soprattutto per motivi di non rilevanza nel giudizio a quo. Non ha mancato, tuttavia, di affermare la legittimità (ex art. 32 della Costituzione e art. 2043 del codice civile) di una richiesta diretta al risarcimento dei danni per detta causa; e, nel contempo, ha rivolto al legislatore l'invito a intervenire per la «necessità di apprestare una più incisiva e completa tutela della salute dei cittadini dai danni congenerati dal fumo anche c.d. passivo, trattandosi di un bene fondamentale e primario costituzionalmente garantito».

3. - Il tribunale propone ora la questione di legittimità non ai fini del divieto di fumo nei locali considerati nella sentenza n. 202 del 1991, ma con riguardo ai pregiudizi derivanti dal fumo passivo nei locali di lavoro chiusi, per considerazioni specificamente relative a questi luoghi. Avverte il rimettente che «non viene qui svolta domanda di risarcimento, bensì un'azione in via preventiva per l'adozione di misure atte a evitare la verifica di un danno». Rileva inoltre che, successivamente alla sentenza n. 202 del 1991, il legislatore, in attuazione delle direttive comunitarie, ha disciplinato (nel decreto legislativo n. 626 del 1994) la materia concernente la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, senza peraltro introdurre il divieto assoluto e generalizzato di fumare in tutti i luoghi di lavoro; divieto che dovrebbe invece discendere necessariamente dall'esigenza, prevista dalla Costituzione, della efficace protezione della salute, sul presupposto che la vigente normativa non contiene altri strumenti idonei a evitare il pregiudizio derivante ai lavoratori dal fumo passivo nei locali chiusi. La legge – lamenta in proposito – mentre esige espressamente la «protezione dei non fumatori contro gli inconvenienti del fumo» in relazione ad alcuni locali (corsie di ospedali, aule scolastiche, mezzi di trasporto pubblico), per quelli «adibiti a pubblica riunione», nonché in una serie di «locali di divertimento» (e la direttiva 14 dicembre 1995 della Presidenza del Consiglio estende questi divieti a tutti i locali aperti al pubblico appartenenti alla pubblica amministrazione, alle aziende pubbliche e ai privati esercenti pubblici servizi), non prevede analoghi divieti per i luoghi di lavoro, dove una molteplicità di dipendenti sono tenuti a permanere per lungo tempo. Parimenti irragionevole dovrebbe ritenersi che tali divieti siano previsti nell'ambito delle aziende solo per i locali di riposo o – come accettato anche dall'Istituto bancario – per quelli di comune frequentazione (bar, mense, ecc.) da parte di lavoratori e non invece per quelli dove le stesse persone devono trattenersi obbligatoriamente per prestare in piena efficienza le loro energie lavorative.

4. - L'ordinanza di rimessione, come si è detto, muove da due presupposti: che, avendo la legge direttamente previsto il divieto di fumare in determinati luoghi, tale divieto non possa essere disposto dal datore di lavoro in altri luoghi o circostanze; e che il vigente sistema normativo non offre comunque altri strumenti idonei a tutelare la salute dei lavoratori così come voluto dalla Costituzione. Senonché, tali presupposti sono erronei, dal momento che, pur non essendo ravvisabile nel diritto positivo un divieto assoluto e generalizzato di fumare in ogni luogo di lavoro chiuso, è anche vero che nell'ordinamento già esistono disposizioni intese a proteggere la salute dei lavoratori da tutto ciò che è atto a danneggiarla, ivi compreso il fumo passivo.

Se alcune norme prescrivono legislativamente il divieto assoluto di fumare in speciali ipotesi, ciò non esclude che da altre disposizioni discenda la legittimità di analogo divieto con riguardo a diversi luoghi e secondo particolari circostanze concrete; è inesatto ritenere, comunque, che altri rimedi voluti dal vigente sistema normativo siano inidonei alla tutela della salute dei lavoratori anche rispetto ai rischi del fumo passivo. E invero, non sono soltanto le norme costituzionali (artt. 32 e 41) a imporre ai datori di lavoro la massima attenzione per la protezione della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori; numerose altre disposizioni, tra cui la disciplina contenuta nel decreto legislativo n. 626 del 1994, assumono in proposito una valenza decisiva. L'art. 2087 del codice civile stabilisce che l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. La Cassazione (sentenza n. 5048 del 1988) ha ritenuto che tale disposizione «come tutte le clausole generali, ha una funzione di adeguamento permanente dell'ordinamento alla sottostante realtà socio-economica» e pertanto «vale a supplire alle lacune di una normativa che non può prevedere ogni fattore di rischio, e ha una funzione sussidiaria rispetto a quest'ultima di adeguamento di essa al caso concreto». Analogamente gli artt. 1, 4 e 31 del decreto legislativo del 19 settembre 1994, n. 626, dispongono che il datore di lavoro, «in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva», debba valutare, anche «nella sistemazione dei luoghi di lavoro», i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, «adottare le misure necessarie», e «aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza», riaffermando l'obbligo di «adeguare i luoghi di lavoro alle prescrizioni di sicurezza e di salute». Con più specifico riferimento alla «salubrità dell'aria» nei locali di lavoro chiusi, l'art. 9 del d.p.r. 19 marzo 1956, n. 303, modificato dall'art. 16 del d.lgs. 19 marzo 1996, n. 242, stabilisce la necessità che i lavoratori «dispongano di aria salubre in quantità sufficiente, anche ottenuta con impianti di aerazione»; impianti che peraltro devono essere sempre mantenuti in efficienza e «devono funzionare in modo che i lavoratori non siano esposti a correnti d'aria fastidiose». E all'ultimo comma di detto art. 9 si soggiunge «che qualsiasi sedimento che potrebbe comportare un pericolo per la salute dei lavoratori dovuto all'inquinamento dell'aria respirata deve essere eliminato rapidamente». A questi precisi e dettagliati doveri del datore di lavoro fa riscontro il diritto dei lavoratori (art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300) di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica. Coerentemente il d.lgs. n. 626 del 1994 prevede (art. 18) anche la figura del rappresentante dei lavoratori che ha tra l'altro il compito (art. 19, lett. h) di promuovere l'elaborazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. Costoro hanno, inoltre, la possibilità di chiamare il datore di lavoro dinanzi al giudice per l'accertamento di eventuali responsabilità nel predisporre gli adeguati strumenti di tutela.

5. - Nel sottolineare l'ampiezza dei doveri e delle responsabilità (cui corrispondono i relativi poteri organizzativi) che le norme richiamate attribuiscono ai datori di lavoro, la Corte osserva che, in adempimento di queste disposizioni, di natura non solo programmatica ma precettiva, costoro devono attivarsi per verificare che in concreto la salute dei lavoratori sia adeguatamente tutelata. Non è dato ovviamente precisare in questa sede le varie misure possibili e le modalità di detti interventi (dislocazioni, orari, impianti, fino a eventuali divieti), dal momento che ciò discende, oltre che dal rispetto delle prescrizioni legislative, dalle diligenti valutazioni del

datore di lavoro in corrispondenza alle diverse circostanze in cui viene prestata l'attività lavorativa, nonché dal controllo dei lavoratori, degli ispettori e del giudice del lavoro. Alla Corte compete rilevare, invece, che il dovere di vigilare e di provvedere adeguatamente, cui fa riscontro il diritto dei lavoratori (art. 9 dello Statuto, e art. 19 del d.lgs. n. 626 del 1994), è già desumibile dalle norme positive, lette come attuazione dei principi costituzionali di tutela della salute. E in tale quadro il datore di lavoro troverà le misure organizzative sufficienti a conseguire il fine della protezione dal fumo passivo in modo conforme al principio costituzionale dell'art. 32. Il rispetto di questo principio nella presente questione va inteso nel senso che la tutela preventiva dei non fumatori nei luoghi di lavoro può ritenersi soddisfatta quando, mediante una serie di misure adottate secondo le diverse circostanze, il rischio derivante dal fumo passivo, se non eliminato, sia ridotto a una soglia talmente bassa da far ragionevolmente escludere che la loro salute sia messa a repentaglio.

6. - Una volta accertato che la normativa in vigore prevede strumenti idonei a un'adeguata protezione della salute dei lavoratori anche dal pericolo del fumo passivo, resta assorbito l'esame della richiesta di un intervento finalizzato all'estensione del divieto assoluto e generalizzato di fumare in tutti i luoghi di lavoro chiusi; intervento che il giudice rimettente aveva ritenuto come l'unico mezzo efficace per la protezione della salute secondo l'art. 32 della Costituzione. Se al legislatore – per l'invito già a lui rivolto – resta il compito di riconsiderare l'intera materia per migliorare la disciplina in tema di tutela della salute dei cittadini, e in particolare la prevenzione dai danni cagionati dal fumo passivo, deve tuttavia concludersi che, riguardo ai luoghi di lavoro, la corretta interpretazione del sistema vigente non consente di ritenere sussistente la violazione delle norme costituzionali invocate dal giudice a quo.

Per questi motivi La Corte Costituzionale

Dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale degli artt. 1, lettera a), della legge 11 novembre 1975, n. 584 (Divieto di fumare in determinati locali e su mezzi di trasporto pubblico), 9 e 14 del d.p.r. 19 marzo 1956, n. 303 (Norme generali per l'igiene del lavoro), così come modificati dall'art. 33 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (Attuazione delle direttive 89/391/Cee, 89/654/Cee, 89/655/Cee, 89/656/Cee, 90/269/Cee, 90/270/Cee, 90/394/Cee e 90/679/Cee riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro), nonché 64, lettera b) e 65, secondo comma, del citato decreto n. 626 del 1994, sollevata, in riferimento agli artt. 3 e 32 della Costituzione, dal tribunale di Torino con l'ordinanza indicata in epigrafe.

Art. 66 (Informazione e formazione)

1. Il datore di lavoro fornisce ai lavoratori, sulla base delle conoscenze disponibili, informazioni ed istruzioni, in particolare per quanto riguarda:

- a) gli agenti cancerogeni o mutageni presenti nei cicli lavorativi, la loro dislocazione, i rischi per la salute connessi al loro impiego, ivi compresi i rischi supplementari dovuti al fumare;
- b) le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione;
- c) le misure igieniche da osservare;
- d) la necessità di indossare e impiegare indumenti di lavoro e protettivi e dispositivi individuali di protezione ed il loro corretto impiego;
- e) il modo di prevenire il verificarsi di incidenti e le misure da adottare per ridurre al minimo le conseguenze.

2. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una formazione adeguata in particolare in ordine a quanto indicato al comma 1.

3. L'informazione e la formazione di cui ai commi 1 e 2 sono fornite prima che i lavoratori siano adibiti alle attività in questione e vengono ripetute, con frequenza almeno quinquennale, e comunque ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni cambiamenti che influiscono sulla natura e sul grado dei rischi.

4. Il datore di lavoro provvede inoltre affinché gli impianti, i contenitori, gli imballaggi contenenti agenti cancerogeni o mutageni siano etichettati in maniera chiaramente leggibile e comprensibile. I contrassegni utilizzati e le altre indicazioni devono essere conformi al disposto della legge 29 maggio 1974, n. 256, e successive modifiche ed integrazioni.



Articolo così modificato dall'art. 1, comma 3, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 66.



Datore di lavoro e dirigente

Comma 2

Commi 1 e 4

Preposti

Commi 1 e 4

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro

l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 154 Euro a 516 Euro

Art. 67 (Esposizione non prevedibile)

1. Se si verificano eventi non prevedibili o incidenti che possono comportare un'esposizione anomala dei lavoratori, il datore di lavoro adotta quanto prima misure appropriate per identificare e rimuovere la causa dell'evento e ne informa i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza.
2. I lavoratori devono abbandonare immediatamente l'area interessata, cui possono accedere soltanto gli addetti agli interventi di riparazione ed ad altre operazioni necessarie, indossando idonei indumenti protettivi e dispositivi di protezione delle vie respiratorie, messi a loro disposizione dal datore di lavoro. In ogni caso l'uso dei dispositivi di protezione non può essere permanente e la sua durata, per ogni lavoratore, è limitata al minimo strettamente necessario.
3. Il datore di lavoro comunica al più presto all'organo di vigilanza il verificarsi degli eventi di cui al comma 1 e riferisce sulle misure adottate per ridurre al minimo le conseguenze.



Datore di lavoro e dirigente

Commi 1 e 2

Comma 3

Preposti

Commi 1 e 2

Lavoratori

Comma 2

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

l'arresto fino a quindici giorni o con l'ammenda da 103 Euro a 309 Euro

Art. 68 (Operazioni lavorative particolari)

1. Nel caso di determinate operazione lavorative, come quella di manutenzione, per le quali, nonostante l'adozione di tutte le misure di prevenzione tecnicamente applicabili, è prevedibile un'esposizione rilevante dei lavoratori addetti, il datore di lavoro previa consultazione del rappresentante per la sicurezza:
 - a) dispone che soltanto tali lavoratori hanno accesso alle suddette aree anche provvedendo, ove tecnicamente possibile, all'isolamento delle stesse ed alla loro identificazione mediante appositi contrassegni;
 - b) fornisce ai lavoratori speciali indumenti e dispositivi di protezione individuale che devono essere indossati dai lavoratori adibiti alle suddette operazioni.
2. La presenza nelle aree di cui al comma 1 dei lavoratori addetti è in ogni caso ridotta al minimo compatibilmente con le necessità delle lavorazioni.



Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

Preposti

Tutti i commi

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Capo III SORVEGLIANZA SANITARIA

Art. 69 (Accertamenti sanitari e norme preventive e protettive specifiche)

1. I lavoratori per i quali la valutazione di cui all'art. 63 ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti a sorveglianza sanitaria.
2. Il datore di lavoro, su conforme parere del medico competente, adotta misure preventive e protettive per singoli lavoratori sulla base delle risultanze degli esami clinici e biologici effettuati.
3. Le misure di cui al comma 2 possono comprendere l'allontanamento del lavoratore secondo le procedure dell'art. 8 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277.
4. Ove gli accertamenti sanitari abbiano evidenziato, nei lavoratori esposti in modo analogo ad uno stesso agente, l'esistenza di una anomalia imputabile a tale esposizione, il medico competente ne informa il datore di lavoro.

5. A seguito dell'informazione di cui al comma 4 il datore di lavoro effettua:
- una nuova valutazione del rischio in conformità all'art. 63;
 - ove sia tecnicamente possibile, una misurazione della concentrazione dell'agente in aria per verificare l'efficacia delle misure adottate.
6. Il medico competente fornisce ai lavoratori adeguate informazioni sulla sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti, con particolare riguardo all'opportunità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa.



Il comma 5 è stato così sostituito dall'art. 20, comma 3, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.



Datore di lavoro comma 5, lettera a);	<i>l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro</i>
Datore di lavoro e dirigente commi 1, 2 e 5, lettera b)	<i>l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 a 4.131 Euro</i>
Preposti Commi 1 e 2	<i>l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro</i>
Medico competente Comma 4	<i>l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 3.098 Euro</i>

Art. 70 (Registro di esposizione e cartelle sanitarie)

- I lavoratori di cui all'articolo 69 sono iscritti in un registro nel quale è riportata, per ciascuno di essi, l'attività svolta, l'agente cancerogeno o mutageno utilizzato e, ove noto, il valore dell'esposizione a tale agente. Detto registro è istituito ed aggiornato dal datore di lavoro che ne cura la tenuta per il tramite del medico competente. Il responsabile del servizio di prevenzione ed i rappresentanti per la sicurezza hanno accesso a detto registro.
- Il medico competente, per ciascuno dei lavoratori di cui all'articolo 69, provvede ad istituire e aggiornare una cartella sanitaria e di rischio, custodita presso l'azienda o l'unità produttiva sotto la responsabilità del datore di lavoro.
- Il datore di lavoro comunica ai lavoratori interessati, su richiesta, le relative annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1 e, tramite il medico competente, i dati della cartella sanitaria e di rischio.
- In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro invia all'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro - ISPESL la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore interessato unitamente alle annotazioni individuali contenute nel registro e ne consegna copia al lavoratore stesso.
- In caso di cessazione di attività dell'azienda, il datore di lavoro consegna il registro di cui al comma 1 e le cartelle sanitarie e di rischio all'ISPESL.
- Le annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1 e le cartelle sanitarie e di rischio sono conservate dal datore di lavoro almeno fino a risoluzione del rapporto di lavoro e dall'ISPESL fino a quarant'anni dalla cessazione di ogni attività che espone ad agenti cancerogeni o mutageni.
- I registri di esposizione, le annotazioni individuali e le cartelle sanitarie e di rischio sono custoditi e trasmessi con salvaguardia del segreto professionale e del trattamento dei dati personali.
- Il datore di lavoro, in caso di esposizione del lavoratore ad agenti cancerogeni, oltre a quanto previsto ai commi da 1 a 7:
 - consegna copia del registro di cui al comma 1 all'ISPESL ed all'organo di vigilanza competente per territorio, e comunica loro ogni tre anni, e comunque ogni qualvolta i medesimi ne facciano richiesta, le variazioni intervenute;
 - consegna, a richiesta, all'Istituto superiore di sanità copia del registro di cui al comma 1;
 - in caso di cessazione di attività dell'azienda, consegna copia del registro di cui al comma 1 all'organo di vigilanza competente per territorio;
 - in caso di assunzione di lavoratori che hanno in precedenza esercitato attività con esposizione ad agenti cancerogeni, il datore di lavoro chiede all'ISPESL copia delle annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1, nonché copia della cartella sanitaria e di rischio, qualora il lavoratore non ne sia in possesso ai sensi del comma 4.

9. I modelli e le modalità di tenuta del registro e delle cartelle sanitarie e di rischio sono determinati con decreto del Ministro della sanità, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica e del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione consultiva permanente.
10. L'ISPESL trasmette annualmente al Ministero della sanità dati di sintesi relativi al contenuto dei registri di cui al comma 1 ed a richiesta li rende disponibili alle regioni



Articolo sostituito dall'art. 20, comma 4, D.Lgs. 19/3/96, n. 242 e dall'art. 6, comma 1, D.Lgs. 25/2/2000, n. 66.
Le sanzioni amministrative pecuniarie sono state quintuplicate in base dall'art. 1, comma 1177, della Legge 7 dicembre 2006, n. 296



Datore di lavoro e dirigente

comma 1

commi 3, 4, 5, 6, e 8

Medico Competente

comma 2

l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro

La sanzione amministrativa pecuniaria da 2580 Euro a 15490 Euro

l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 258 Euro a 1549 Euro



Decreto 12 luglio 2007, n. 155

Regolamento attuativo dell'articolo 70, comma 9, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. Registri e cartelle sanitarie dei lavoratori esposti durante il lavoro ad agenti cancerogeni. (GU n. 217 del 18-9-2007)

IL MINISTRO DELLA SALUTE

di concerto con

IL MINISTRO PER LE RIFORME E LE INNOVAZIONI NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
e IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e in particolare l'articolo 70, comma 9, e l'articolo 17, comma 1, lettera d), che prevedono rispettivamente la determinazione dei modelli e delle modalità di tenuta del registro delle cartelle sanitarie e di rischio dei lavoratori esposti ad agenti cancerogeni e l'istituzione da parte del medico competente della cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, ed in particolare l'articolo 17, commi 3 e 4; Visto il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e successive modificazioni recante il Codice in materia di protezione dei dati personali, ed in particolare l'articolo 20; Sentita la Commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro di cui all'articolo 393 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, nel testo sostituito dall'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626; Sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;

Acquisito il parere del Garante per la protezione dei dati personali; Sentito il parere dell'AIPA ora Centro Nazionale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione; Udito il parere interlocutorio del Consiglio di Stato espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nella adunanza del 4 maggio 2000 e il parere del 16 aprile 2007; Vista la comunicazione al Presidente del Consiglio dei Ministri, effettuata con nota n. 100.1/1667-G/1956, dell'11 maggio 2007, a norma dell'articolo 17, comma 3, della citata legge n. 400 del 1988;

A d o t t a

il seguente regolamento:

Art. 1.

Ambito, finalità e campo di applicazione

1. Il regolamento si applica ai settori di attività pubblici o privati rientranti nel campo di applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni.
2. I dati relativi agli accertamenti sanitari e la conseguente registrazione degli stessi nelle cartelle sanitarie o nel registro di cui ai successivi articoli possono essere trattati esclusivamente per le finalità di igiene e sicurezza del lavoro.

Art. 2.

Registro dei lavoratori esposti ad agenti cancerogeni

1. Il registro dei lavoratori esposti ad agenti cancerogeni di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, è istituito dal datore di lavoro, conformemente al modello di cui all'allegato 1, che costituisce parte integrante del presente regolamento e compilato sulla base della valutazione di cui all'articolo 63 del citato decreto legislativo n. 626 del 1994.
2. Il registro di cui al comma 1 è costituito da fogli legati e numerati progressivamente.
3. Il datore di lavoro invia in busta chiusa, siglata dal medico competente, la copia del registro di cui al comma 1 all'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL) e all'organo di vigilanza competente per territorio entro trenta giorni dalla sua istituzione.

Art. 3.

Cartella sanitaria e di rischio

1. Le cartelle sanitarie e di rischio, di cui agli articoli 17 e 70 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 sono compilate in conformità al modello di cui all'allegato 2 che costituisce parte integrante del presente regolamento.
2. I documenti di cui al comma 1 sono costituiti da fogli legati e numerati progressivamente.
3. È consentita l'adozione di cartelle sanitarie e di rischio diverse dal modello di cui all'allegato 2, sempre che vi siano comunque inclusi i dati e le notizie indicati nell'allegato stesso.

4. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 162 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, le cartelle sanitarie di cui al comma 1 possono essere utilizzate anche per la sorveglianza sanitaria prevista dall'articolo 16 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.
5. Nel caso di lavoratori esposti contemporaneamente a radiazioni ionizzanti e ad agenti cancerogeni per i quali e' istituito il documento sanitario personale ai sensi dell'articolo 90 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, il predetto documento va integrato con le informazioni previste nel modello di cui all'allegato 2.
6. La conservazione dei dati sanitari raccolti deve essere assicurata per 40 anni dalla cessazione del lavoro comportante esposizione ad agenti cancerogeni.
7. La conservazione dei dati raccolti deve essere assicurata per 30 anni dalla cessazione del lavoro comportante esposizione a radiazioni ionizzanti, e dovranno essere cancellati successivamente a tale termine dalla cartella sanitaria solo nel caso in cui tali dati non risultano indispensabili, quale fonte d'informazione polivalente in relazione alla relativa esposizione anche ad agenti cancerogeni.

Art. 4.

Accertamenti integrativi

1. Gli esiti degli accertamenti integrativi indicati nella cartella sanitaria e di rischio, vistati e numerati dal medico competente, devono essere allegati alla cartella stessa, di cui costituiscono parte integrante.

Art. 5.

Modalita' di istituzione del registro e delle cartelle sanitarie e di rischio

1. Il datore di lavoro istituisce il registro di cui all'articolo 2 apponendo la propria sottoscrizione sulla prima pagina del registro stesso, debitamente compilato con le informazioni previste nell'allegato 1.
2. Il medico competente istituisce la cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 3 per ogni lavoratore da sottoporre a sorveglianza sanitaria, apponendo la propria sottoscrizione sulla prima pagina della cartella, debitamente compilata, con le informazioni previste nell'allegato 2.
3. Il datore di lavoro appone la data e la propria sottoscrizione sulla prima pagina dei documenti istituiti ai sensi del comma 2, dichiarando altresì il numero di pagine di cui si compongono i documenti medesimi.

Art. 6.

Compilazione dei documenti

1. I registri di cui all'articolo 2 e le cartelle sanitarie di cui all'articolo 3 sono compilati in modo chiaramente leggibile, con inchiostro o altro materiale indelebile, senza abrasioni; le rettifiche o correzioni, siglate dal compilatore sono eseguite in modo che il testo sostituito sia leggibile, gli spazi bianchi tra annotazioni successive sono barrati.
2. La compilazione dei registri di cui al comma 1 e' effettuata in conformita' alle indicazioni riportate nell'allegato 4 che fa parte integrante del regolamento.
3. Le registrazioni sui documenti di cui al comma 1 sono effettuate, ove sia possibile, mediante fogli prestampati. In tale caso tutti i fogli devono essere applicati in modo stabile sulle pagine dei documenti e controfirmati dai responsabili delle informazioni ivi contenute in maniera che la firma interessi il margine di ciascun foglio e la pagina sulla quale e' applicato.

Art. 7.

Comunicazioni periodiche

1. Il datore di lavoro provvede a comunicare le variazioni di cui all'articolo 70, comma 8, lettera a) del decreto legislativo n. 626 del 1994, inerenti i dati dell'azienda o dell'unita' produttiva, utilizzando il modello di cui all'allegato 1A, compilato solo nelle parti interessate dalle variazioni stesse. Le variazioni inerenti i dati individuali dei lavoratori sono comunicate tramite invio della copia, in busta chiusa siglata dal medico competente, della corrispondente pagina del registro all'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza sul lavoro e all'organo di vigilanza competente per territorio.

Art. 8.

Comunicazione all'ISPESL in caso di cessazione delle attivita' lavorative

1. In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di passaggio del dipendente di una amministrazione pubblica ad altri soggetti, pubblici o privati il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché siano trasmesse, all'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza del lavoro (ISPESL) come previsto dall'articolo 70, comma 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, le variazioni delle annotazioni individuali contenute nel registro e le cartelle sanitarie e di rischio entro trenta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro o nel caso di passaggio o trasferimento.
2. In caso di cessazione dell'attivita' dell'azienda, di trasferimento o conferimento di attivita', svolte da pubbliche amministrazioni ad altri soggetti, pubblici o privati, ovvero di soppressione di pubblica amministrazione, il datore di lavoro trasmette il registro e le cartelle sanitarie e di rischio all'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza sul lavoro, nel termine previsto al comma 1 e con le modalita' di cui al comma 3.
3. Al fine di assicurare la riservatezza dei dati, le cartelle sanitarie e di rischio vanno trasmesse in busta chiusa, siglata dal medico competente.

Art. 9.

Esposizioni precedenti

1. In caso di assunzione di lavoratori che dichiarino di essere stati esposti, presso precedenti datori di lavoro, ad agenti cancerogeni il datore di lavoro chiede, all'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL) copia, se non consegnata dal lavoratore, della documentazione di cui all'articolo 70 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, facendo uso del modello di cui all'allegato 3, che fa parte integrante del presente regolamento, compilato in ogni sua parte.

Art. 10.

Sistemi di elaborazione automatica dei dati

1. E' consentito l'impiego di sistemi di elaborazione automatica dei dati per la tenuta informatizzata dei registri e delle cartelle sanitarie e di rischio, di cui agli articoli 1 e 2, nel rispetto del principio di necessita' di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, nonche' delle condizioni previste nel presente articolo.
2. I datori di lavoro e i medici competenti adottano adeguate misure di sicurezza per il trattamento dei dati personali ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, anche mediante il ricorso a tecniche di cifratura dei dati personali sensibili o a codici identificativi che assicurano accessi selettivi ai dati trattati, nonche' il tracciamento degli accessi medesimi.
3. Le modalita' informatiche di acquisizione, comunicazione, elaborazione e di archiviazione dei dati riguardanti la gestione dei registri e delle cartelle sanitarie e di rischio devono assicurare che l'accesso alle funzioni del sistema sia consentito ai soli soggetti a cio' espressamente abilitati dal datore di lavoro e devono rispondere a quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica del 10 novembre 1997, n. 513 ed al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2004. Ai fini della conservazione ed esibizione dei documenti con modalita' alternative al supporto cartaceo deve farsi riferimento alla deliberazione AIPA n. 24 del 30 luglio 1998.
4. L'accesso alle funzioni del sistema e' consentito ai soli soggetti espressamente abilitati dal datore di lavoro all'inserimento dei dati da memorizzare o alla loro integrazione, come previsto dal successivo comma 5, quali incaricati del trattamento di dati personali.
5. Le operazioni di validazione delle informazioni, originarie o integrative, devono essere univocamente riconducibili al soggetto, al quale si riferisce l'adempimento della tenuta del registro o predisposizione della cartella sanitaria e di rischio, con l'apposizione al documento stesso della firma digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e successive modificazioni.
6. Le eventuali informazioni di modifica non debbono mai sostituire il dato originario gia' memorizzato, ma solo integrarlo.
7. Qualora la formazione del registro o della cartella sanitaria e di rischio non avvenga direttamente su supporto informatico non riscrivibile, di cui alla deliberazione AIPA n. 24 del 30 luglio 1998, al fine di garantire, al termine della giornata lavorativa, la non modificabilita' delle informazioni comunque registrate, il relativo contenuto e' riversato su tale tipo di supporto che, duplicato, e' conservato dal datore di lavoro nel rispetto di quanto previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 gennaio 2004.
8. Deve essere garantita la riproduzione in stampa delle informazioni contenute sui supporti informatici, raccolte secondo le modalita' di cui agli articoli 1 e 2.
9. La rispondenza dei sistemi di elaborazione automatica dei dati ai requisiti di cui ai commi 2 e 3 e' dichiarata dal datore di lavoro.
10. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, o di passaggio del dipendente di una pubblica amministrazione ad altri soggetti, pubblici o privati, l'estratto del registro contenente i dati relativi al singolo lavoratore e la cartella sanitaria e di rischio, riportati su supporto cartaceo e firmati dai responsabili dei dati e delle notizie in esso contenute, e' inviato all'organo di vigilanza competente per territorio, nonche' all'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza del lavoro (ISPESL) come previsto dall'articolo 70, comma 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.
11. In caso di cessazione dell'attivita' dell'azienda, di trasferimento o conferimento di attivita', svolte da pubbliche amministrazioni ad altri soggetti, pubblici o privati, ovvero di soppressione di pubblica amministrazione, i registri e le cartelle sanitarie e di rischio sono trasmessi all'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza del lavoro (ISPESL) secondo le modalita' previste al comma 10.
12. Le comunicazioni effettuate ai sensi dell'articolo 70, comma 8, lettere a), b), c), e d), del decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modificazioni, possono essere effettuate anche mediante sistemi informatizzati con modalita' fissate dagli organismi destinatari di tali comunicazioni, idonee ad assicurare in maniera adeguata la riservatezza e la sicurezza dei dati comunicati, anche mediante l'eventuale ricorso a posta elettronica certificata (PEC) e cifratura con firma digitale delle informazioni trasmesse, o altri sistemi telematici che assicurano livelli equivalenti di sicurezza.

Art. 11.

Norme finali e transitorie

1. Il presente regolamento costituisce nei confronti dei soggetti pubblici legittimati a trattare i dati sensibili per le finalita' di rilevante interesse pubblico, che non hanno adottato il regolamento previsto dall'articolo 20 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 fonte legittimante al trattamento dei dati sensibili di cui all'articolo 1, comma 2 fino all'emanazione del regolamento stesso.
2. L'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza del lavoro (ISPESL) trasmette annualmente al Ministero della salute e alle regioni dati di sintesi relativi alle risultanze dei registri di cui all'articolo 2.
3. I registri e le cartelle sanitarie e di rischio di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto, devono essere istituiti entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
4. In fase di prima applicazione, al fine di consentire all'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza del lavoro (ISPESL) l'acquisizione e l'elaborazione dei dati, il datore di lavoro richiede all'Istituto medesimo copia della documentazione di cui all'articolo 70, comma 8, lettera d) del decreto legislativo n. 626 del 1994, non prima che sia trascorso un anno dalla data di entrata in vigore del presente regolamento. Nelle more il datore di lavoro puo' desumere le informazioni necessarie dalla documentazione in possesso del lavoratore. Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sara' inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Roma, 12 luglio 2007

ALLEGATO 1

Mod C 626/1

REGISTRO DI ESPOSIZIONE AD AGENTI CANCEROGENI – DATI GENERALI

(Art. 70 – D. Lgs 626/94 come modificato dal D. Lgs 242/96)

Nominativo Ditta

Data

Ragione Sociale

Compilazione.....

Quadro A – Datore di lavoro

Sede Territoriale		Via	Comune	Cod. Com. ISTAT	CAP	Provincia
		N° telefono	N° Fax	ASL		
Sede Legale		Via	Comune	Cod. Com. ISTAT	CAP	Provincia
		N° telefono	N° Fax	ASL		
Legale Rappresentante	Nome	Cognome	Data nascita	Luogo Nascita	Domicilio	Qualifica
Codice fiscale Ditta		Partita IVA Ditta		Codice attività ISTAT		

Lavorazione unica o prevalente:..... Voce tariffa INAIL.....

Quadro B – Tipo di esposizione e tipo di lavorazione

Agente cancerogeno
 SOSTANZA PREPARATO..... SISTEMI, PREPARATI E PROCED.

N. CAS	Q.A.*	N. CAS	Q.A.*	N. CAS	Q.A.*	(Num. El. All. VIII-)	Q.A.*
.....
.....
.....
.....
.....

Altre lavorazioni correlate all'esposizione: Voce tariffa INAIL
 Voce tariffa INAIL ove
 Voce tariffa INAIL esistente

* Quantità annuale utilizzata o prodotta nel ciclo produttivo (ove possibile determinarla)

Quadro C – Dipendenti

Totale Uomini	di cui esposti	Totale Donne	di cui esposte.....
Totale numero addetti attività produttive		Totale numero addetti attività amministrative e/o assimilabili	

Per informazioni sul modello rivolgersi a: Nome Cognome Tel. Fax

Timbro e Firma del datore di lavoro

**ALLEGATO 1A**

Mod C 626/3

REGISTRO DI ESPOSIZIONE AD AGENTI CANCEROGENI – DATI GENERALI

(Art. 70 – D. Lgs 626/94 come modificato dal D. Lgs 242/96)

NOMINATIVO DITTA – RAGIONE SOCIALE DATA
 CODICE FISCALE PARTITA IVA
 SEDE TERRITORIALE: Via Comune
 Cod. Com. ISTAT CAP Prov N. Tel. N. Fax

ATTIVITA' CESSATA IL
SI ALLEGA IL REGISTRO DELL'ESPOSIZIONE DEI LAVORATORI (E LE CARTELLE SANITARIE DI RISCHIO)

COMUNICAZIONE VARIAZIONI (compilare solo le parti aggiornate)**Quadro A – Datore di lavoro: Nominativo Ditta – Ragione Sociale**

Sede Territoriale	Via	Comune	Cod. Com. ISTAT	CAP	Provincia	
	N° telefono	N° Fax	ASL			
Sede Legale	Via	Comune	Cod. Com. ISTAT	CAP	Provincia	
	N° telefono	N° Fax	ASL			
Legale Rappresentante	Nome	Cognome	Data nascita	Luogo Nascita	Domicilio	Qualifica
Codice fiscale Ditta		Partita IVA Ditta		Codice attività ISTAT		

Lavorazione unica o prevalente:..... **Voce tariffa INAIL**.....

Quadro B – Tipo di esposizione e tipo di lavorazione

Agente cancerogeno
 SOSTANZA PREPARATO SISTEMI, PREPARATI E PROCED.

N. CAS	Q.A.*	N. CAS	Q.A.*	N. CAS	Q.A.*	(Num. El. All. VIII-)	Q.A.*
.....
.....
.....
.....

Altre lavorazioni correlate all'esposizione: Voce tariffa INAIL ove
 Voce tariffa INAIL esistente

* Quantità annuale utilizzata o prodotta nel ciclo produttivo (ove possibile determinarla)

Quadro C – Dipendenti

Totale Uomini	di cui esposti	Totale Donne	di cui esposte.....
Totale numero addetti attività produttive		Totale numero addetti attività amministrative e/o assimilabili	

Per informazioni sul modello rivolgersi a: Nome Cognome Tel. Fax

Timbro e Firma del datore di lavoro

VISITA MEDICA PREVENTIVA

1. DATI OCCUPAZIONALI (1)

Destinazione lavorativa – Mansioni
.....
.....
Fattori di rischio (specificare quali (2)
.....
Tempo di esposizione (giorni/anno)

Note

- 1) I dati di questa sezione sono forniti dal datore di lavoro (indicare n° degli allegati)
- 2) Per gli agenti cancerogeni indicare anche il numero CAS, il tipo (sostanza, preparato o processo di cui all'allegato VIII D. Lgs. 626/94) e il valore dell'esposizione.

2. ANAMNESI LAVORATIVA

.....
.....
.....

Esposizioni precedenti no si

3. ANAMNESI FAMILIARE

.....
.....
.....

4. ANAMNESI PERSONALE

.....
.....
.....

Infortuni – Traumi (lavorativi o extralavorativi)

.....
.....
.....

Invalidità riconosciute (I. civile, INPS, INAIL, Ass. Private)

.....
.....
.....

Contemporanea esposizione presso altri datori di lavoro o attività professionale autonoma no si

.....
.....
.....

Altre notizie utili ai fini anamnestici

.....
.....
.....
.....

Per presa visione
Il lavoratore

Data _____

Da consegnare al datore di lavoro

Il lavoratore in data

È stato sottoposto alla visita medica preventiva per esposizione a (indicare i fattori di rischio).....

con il seguente esito

idoneo

non idoneo

Idoneo con le seguenti condizioni

.....

.....

Da sottoporre a nuova visita medica ilprevia esecuzione
dei seguenti accertamenti

.....

Data

Il medico competente

.....

VISITA MEDICA

- Periodica
- Straordinaria
- cambiamento
- controllo cessazione idoneità
- su richiesta (specificare da chi).....
- eventi accidentali
- Fine rapporto di lavoro o altri motivi

1. DATI OCCUPAZIONALI (1)

Variation destination lavorativa o mansione

Eventuale uso di dispositivi di protezione personale

Fattori di rischio (specificare quali) (2)

Tempo di esposizione giorni/anno

Note

1) Questa sezione va compilata in caso di variazione rispetto all'ultima visita medica con i dati forniti dal datore di lavoro (indicare n° degli allegati).

2) Per gli agenti cancerogeni indicare anche il numero CAS, il tipo (sostanza, preparato o processo di cui all'allegato VIII D. Lgs. 626/94) e il valore dell'esposizione.

2. ANAMNESI INTERCORRENTE

.....

.....

.....

Infortunati – Traumi (lavorativi o extralavorativi)

Riconoscimento di invalidità

.....

Contemporanea esposizione presso altri datori di lavoro o attività professionale autonoma no Si
(indicare gli agenti)

Per presa visione
il lavoratore

3. Esame obiettivo (con particolare riferimento ad eventuali modificazioni rispetto alla visita precedente)

.....

.....

4. Accertamenti integrativi – specialistici e/o di laboratorio - (indicare gli accertamenti eseguiti e riportare il n° di riferimento dei referti allegati)

.....

.....



5. Valutazioni conclusive (dei dati clinico-anamnestici e dei risultati degli accertamenti integrativi, in relazione ai rischi occupazionali)

6. Giudizio di idoneità

idoneo non idoneo

Idoneo con le seguenti condizioni

.....

Temporaneamente non idoneo fino a

Data

Avverso il giudizio di non idoneità parziale o temporanea o totale del lavoratore è ammesso ricorso all'Organo di vigilanza territorialmente competente, ai sensi del comma 4 dell'art. 17 del D. Lgs. 626/94, entro il termine di 30 giorni.

Il lavoratore per presa visione

Il medico competente

.....

.....

7. TRASMISSIONE DEL GIUDIZIO DI IDONEITA' AL DATORE DI LAVORO effettuata il..... a mezzo

Il medico competente

.....

Da consegnare al datore di lavoro

Il lavoratore in data

È stato sottoposto alla visita medica preventiva per esposizione (indicare i fattori di rischio)

con il seguente esito:

idoneo

non idoneo

Idoneo con le seguenti condizioni

.....

.....

Da sottoporre a nuova visita medico il previa esecuzione
dei seguenti accertamenti

Data

Il medico competente

.....

CONSERVAZIONE DELLA CARTELLA SANITARIA E DI RISCHIO

- Cessazione dell'attività dell'azienda / Risoluzione del rapporto di lavoro

La presente cartella sanitaria e di rischio, completa di n. allegati, viene inviata all'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro ai sensi dell'art. 70, comma 4.

Cessazione dell'attività dell'impresa, avvenuta il

Risoluzione del rapporto di lavoro, avvenuta il

A richiesta copia della cartella sanitaria viene consegnata al lavoratore
Ai sensi dell'art. 17 comma 1 del D. Lgs 626/94.

Il lavoratore è stato informato riguardo all'opportunità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività lavorativa ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e) del D. Lgs 626/94.

Data

Il medico competente

Il lavoratore

.....

.....

CESSAZIONE DALL'INCARICO DEL MEDICO

- Per cessazione dell'incarico, avvenuta il la presente
cartella sanitaria e di rischio, completa di n. Allegati, viene consegnata al medico Dott.

Data

Il medico uscente

.....

Dichiaro di ricevere dal Dott. che cessa dall'incarico, la
presente cartella sanitaria completa di n. allegati.

Data

Il medico subentrante

.....

RICHIESTA ALL'ISPEL DI COPIA DELLE ANNOTAZIONI INDIVIDUALI E DELLE CARTELLE
SANITARIE E DI RISCHIO IN CASO DI ASSUNZIONE DI LAVORATORI ESPOSTI IN PRECEDENZA
AD AGENTI CANCEROGENI (Art. 70 comma 2, lettera e – D. Lgs 626/94 come modificato dal D. Lgs 242/96)

DITTA RICHIEDENTE

DITTA – RAGIONE SOCIALE DATA
CODICE FISCALE PARTITA IVA
SEDE TERRITORIALE: Via
Comune Cod. Com. ISTAT CAP Prov.
N. tel. N. Fax

IL REGISTRO DI ESPOSIZIONE AD AGENTI CANCEROGENI: - E' STATO ISTITUITO IL(gg / mm / aaaa) - LA COPIA E' STATA INVIATA ALL'ISPEL IL(gg / mm / aaaa)

**LAVORATORI PER I QUALI SONO STATE RICHIESTE LE ANNOTAZIONI INDIVIDUALI E
LE CARTELLE SANITARIE E DI RISCHIO**

LAVORATORE	DITTA E ATTIVITA' PRECEDENTI CON ESPOSIZIONE AD AGENTI CANCEROGENI	AGENTI CANCEROGENI
Cod. Fisc. Nome Cognome Sesso: M F Data di nascita Comune Prov.		
Cod. Fisc. Nome Cognome Sesso: M F Data di nascita Comune Prov.		
Cod. Fisc. Nome Cognome Sesso: M F Data di nascita Comune Prov.		
Cod. Fisc. Nome Cognome Sesso: M F Data di nascita Comune Prov.		
Cod. Fisc. Nome Cognome Sesso: M F Data di nascita Comune Prov.		
Cod. Fisc. Nome Cognome Sesso: M F Data di nascita Comune Prov.		

ALLEGATO 4

AGENTI CANCEROGENI SPECIFICHE PER LA COMPILAZIONE DEI MODELLI DI CUI AGLI ALLEGATI 1, 1A e 4

FASE INIZIALE

L'Allegato 1 (Mod. C626/1) riassume sia i dati anagrafici del datore di lavoro che una sintesi delle principali caratteristiche dell'azienda (attività produttiva, agente utilizzato, addetti, ecc.) e ad esso vanno allegati i moduli relativi ai singoli soggetti esposti.

L'Allegato 1 (Mod. C626/2) consente di registrare le informazioni riguardanti i dati anagrafici di ogni lavoratore, la mansione svolta, il tipo ed il valore dell'esposizione.

FASE A REGIME

Esaurita la fase iniziale di acquisizione delle informazioni, si passa ad una seconda fase che comprende l'aggiornamento dei dati notificati nella fase iniziale.

L'Allegato 1 (Mod. C626/2) verrà quindi utilizzato per comunicare le seguenti variazioni:

- data cessazione del lavoro
- eventuali modifiche inerenti l'attività lavorativa individuale e/o i livelli di esposizione.

L'Allegato 1 (Mod. C626/2) contiene, tra l'altro, nella parte superiore, un settore per la sintesi dei dati identificativi dell'azienda; tale settore va compilato solo nella fase di comunicazione delle variazioni per poter associare i soggetti alla propria unità produttiva poiché, nella fase a regime, potranno essere inviate solo le singole schede individuali.

L'Allegato 1° (Mod. C 626/3) dovrà essere utilizzato per la comunicazione all'ISPESL di variazioni intervenute nelle informazioni che caratterizzano l'identificazione dell'azienda e quindi i quadri A, B e C andranno compilati solo nella parte che si è modificata rispetto alla precedente identificazione.

Successivamente, per la richiesta delle "annotazioni individuali", dovrà essere utilizzato il modello Allegato 3 (Mod. C 626/4).

ALLEGATO 1 – DATI GENERALI

Mod. C 626/1

DATA COMPILAZIONE *Indicare la data di compilazione del modello (formato gg/mm/aaaa)*

QUADRO A: DATORE DI LAVORO

SEDE TERRITORIALE

VIA *riportare le indicazioni per esteso
(Es. Via G. Verdi = Via Giuseppe Verdi)*

COMUNE *riportare le indicazioni per esteso
(Es. S. Teresa Gallura = Santa Teresa Gallura).*

CODICE COMUNE *utilizzare i codici di classificazione ISTAT (vedere Elenco dei Comuni)*

PROVINCIA *sigla (Roma = RM)*

TELEFONO	<i>prefisso / numero telefonico</i>
FAX	<i>prefisso / numero fax</i>
ASL (SIGLA/NUMERO)	<i>indicare la sigla ed il numero di identificazione ufficiale della ASL competente per territorio</i>
<u>SEDE LEGALE</u>	<i>compilare solo se diversa da quella territoriale</i>
VIA	<i>riportare le indicazioni per esteso (Es. Via G. Verdi = Via Giuseppe Verdi).</i>
COMUNE	<i>riportare le indicazioni per esteso (Es. S. Teresa Gallura = Santa teresa Gallura).</i>
CODICE COMUNE	<i>utilizzare i codici di classificazione ISTAT (vedere elenco dei Comuni)</i>
PROVINCIA	<i>sigla (Roma = RM)</i>
TELEFONO	<i>prefisso / numero telefonico</i>
FAX	<i>prefisso / numero fax</i>
<u>LEGALE RAPPRESENTANTE</u>	
DATA DI NASCITA	<i>formato gg/mm/aaaa</i>
QUALIFICA	<i>amministratore delegato, unico ecc.</i>
CODICE ATTIVITA' ISTAT	<i>indicare quello relativo alla codifica ISTAT (Classificazione delle attività economiche – metodi e norme, serie C – n. 11) inerente l'attività unica o prevalente. Tale codice si può rilevare dalla documentazione riguardante l'iscrizione alla Camera di Commercio).</i>
LAVORAZIONE UNICA O PREVALENTE	<i>descrizione della lavorazione prevalente dell'Azienda.</i>
VOCE TARIFFA INAIL	<i>codice INAIL relativo all'anzidetta lavorazione. Tale codice si può rilevare dalla documentazione relativa alla stipula della convenzione assicurativa con l'INAIL.</i>

QUADRO B: TIPO DI ESPOSIZIONE E TIPO DI LAVORAZIONE

AGENTE CANCEROGENO: SOSTANZA	<i>barrare la casella corrispondente a "SOSTANZA" e indicare nella parte sottostante corrispondente il N. CAS del/i cancerogeno/i.</i>
PREPARATO	<i>barrare la casella corrispondente a "PREPARATO" e indicare nella parte sottostante corrispondente il N: CAS delle sostanze cancerogene presenti nel preparato.</i>
SISTEMI, PREPARATI E PROCED.	<i>barrare la casella e riportare nella parte sottostante il corrispondente codice numerico rilevabile dall'elenco riportato nell'Allegato VIII del D.Lgs. 626/94 e succ. modif.</i>
ALTRE LAVORAZIONI ALL'ESPOSIZIONE	CORRELATE <i>descrizione delle lavorazioni</i>

VOCE/I TARIFFA INAIL

relativa/e alle anzidette lavorazioni. Tali codici si possono rilevare dalla documentazione relativa alla stipula della convenzione assicurativa con l'INAIL. Nel caso di più codici riportarli tutti.

PER INFORMAZIONI SUL MODELLO RIVOLGERSI A:

indicare il referente della Ditta da contattare per ulteriori informazioni relative al registro compilato.-

ALLEGATO 1 – DATI INDIVIDUALI

Mod. C 626/2

Spazio da compilare solo per la comunicazione di variazioni inerenti i dati del lavoratore: tale spazio va compilato quando si intende comunicare variazioni intervenute nei dati del lavoratore dopo la prima notifica.

DATA

di compilazione della parte relativa alle informazioni di carattere individuale (formato gg/mm/aaaa)

DATI ANAGRAFICI DEL LAVORATORE

DOMICILIO

Indicare il domicilio del lavoratore. In caso di variazione barrare la casella "CAMBIATO" indicando il nuovo COMUNE e/o PROVINCIA.

DATI SULL'ATTIVITA' LAVORATIVA E SULL'ESPOSIZIONE

I dati sull'attività lavorativa e sull'esposizione devono essere riportati in ogni riga dell'apposita tabella. Per ogni variazione intervenuta nei suddetti dati, deve essere compilata per intero la successiva riga registrando sia i dati modificati che quelli rimasti invariati. Deve essere compilata una nuova riga ogni volta che si procede ad una nuova valutazione del rischio.

NUMERO PROGRESSIVO

numerare progressivamente secondo l'ordine cronologico ogni riga di dati registrata.

CODICE CLASS. PROF. ISTAT

Utilizzare il codice di classificazione delle professioni ISTAT (Classificazione delle professioni – metodi e norme, serie C – n. 12) indicando la numerazione decimale. Nel caso in cui il lavoratore svolga più compiti o più mansioni va indicata, tra quelle correlate all'esposizione, quella prevalente.

MANSIONE

per mansione si intende il compito affidato o lavoro svolto; riportare per esteso la dizione corrispondente al codice ISTAT.

ATTIVITA' SVOLTA

breve descrizione dell'effettiva attività lavorativa correlata con la mansione.

TIPO

indicare con il codice 1 = sostanza, 2 = preparato, 3 = sistemi, preparati e procedimenti allegato VIII.

AGENTI CANCEROGENO

indicare per esteso la sostanza.

NUMERO CAS

riportare il numero corrispondente all'agente. In caso di "sistemi, preparati e procedimenti allegato VIII", riportare il n. corrispondente dell'allegato VIII.

ESPOSIZIONE	<i>riportare il valore dell'esposizione così come indicato nella valutazione del rischio. descrizione delle lavorazioni.</i>		
METODO	<i>riportare i metodi di campionamento e analisi adottati.</i>		
TEMPO	<i>tradurre in termini di giorni – anno il periodo di esposizione.</i>		
DATA INIZIO	<i>dell'attività</i>	<i>comportante</i>	<i>l'esposizione (formato gg/mm/aaaa)</i>
DATA FINE	<i>dell'attività</i>	<i>comportante</i>	<i>l'esposizione (formato gg/mm/aaaa)</i>
DATA CESSAZIONE ATTIVITA' LAVORATIVA	<i>formato gg/mm/aaaa</i>		

ALLEGATO 1A **Mod. C 626/3**

Per la compilazione vedere le specifiche dell'ALLEGATO 1

Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, indicare la data nell'apposito spazio (formato gg/mm/aaaa) e allegare il registro di esposizione dei lavoratori

ALLEGATO 3 **Mod. C 626/4**

Il modulo in questione deve essere utilizzato per la richiesta di copia delle annotazioni individuali all'ISPESL in caso di assunzione di lavoratori esposti in precedenza ad agenti cancerogeni.

Per quanto attiene alla parte inerente la specifica delle "DITTE E ATTIVITA' PRECEDENTI CON ESPOSIZIONE AD AGENTI CANCEROGENI", sono da riportare in forma sintetica le informazioni desunte dall'anamnesi lavorativa del soggetto.

Art. 71 (Registrazione dei tumori)

1. I medici, le strutture sanitarie pubbliche e private, nonché gli istituti previdenziali assicurativi pubblici o privati, che refertano casi di neoplasie da loro ritenute causate da esposizione lavorativa ad agenti cancerogeni, trasmettono all'ISPESL copia della relativa documentazione clinica ovvero anatomopatologica e quella inerente l'anamnesi lavorativa.

2. L'ISPESL realizza, nei limiti delle ordinarie risorse di bilancio, sistemi di monitoraggio dei rischi cancerogeni di origine professionale utilizzando i flussi informativi di cui al comma 1, le informazioni raccolte dai sistemi di registrazione delle patologie attivi sul territorio regionale, nonché i dati di carattere occupazionale, anche a livello nominativo, rilevati nell'ambito delle rispettive attività istituzionali dall'Istituto nazionale della previdenza sociale - INPS, dall'Istituto nazionale di statistica - ISTAT, dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro - INAIL e da altre istituzioni pubbliche. L'ISPESL rende disponibile al Ministero della sanità ed alle regioni i risultati del monitoraggio con periodicità annuale .

3. Con decreto dei Ministri della sanità e del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione consultiva permanente, sono determinate le caratteristiche dei sistemi informativi che, in funzione del tipo di neoplasia accertata, ne stabiliscono la raccolta, l'acquisizione, l'elaborazione e l'archiviazione, nonché le modalità di registrazione di cui al comma 2, e le modalità di trasmissione di cui al comma 1.

4. Il Ministero della sanità fornisce, su richiesta, alla Commissione CE, informazioni sulle utilizzazioni dei dati del registro di cui al comma 1.



Il comma 2 è stato così sostituito dall'art. 7, comma 1, D.Lgs. 25/2 2000, n. 66.

Art. 72 (Adeguamenti normativi)

1. La Commissione consultiva tossicologica nazionale individua periodicamente le sostanze cancerogene, mutagene e tossiche per la riproduzione che, pur non essendo classificate ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, rispondono ai criteri di classificazione ivi stabiliti e fornisce consulenza ai Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, su richiesta, in tema di classificazione di agenti chimici pericolosi.

2. Con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente e la Commissione consultiva tossicologica nazionale:

a) sono aggiornati gli allegati VIII e VIII-bis in funzione del progresso tecnico, dell'evoluzione di normative e specifiche comunitarie o internazionali e delle conoscenze nel settore degli agenti cancerogeni o mutageni;

b) è pubblicato l'elenco delle sostanze in funzione dell'individuazione effettuata ai sensi del comma 1.



Articolo così sostituito dall'art. 8, comma 1, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 66.

Titolo VII-bis PROTEZIONE DA AGENTI CHIMICI



Titolo introdotto dall'art. 2 D.Lgs. 25/2002. Entrata in vigore 23/3/2002, applicazione entro 3 mesi per attività già in esercizio alla data di entrata in vigore.



Linee Guida Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla Sanità delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano: Decreto Legislativo 626/94 - Titolo VII bis. Protezione da agenti chimici

Art. 72-bis (Campo di applicazione).

1. Il presente titolo determina i requisiti minimi per la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza che derivano, o possono derivare, dagli effetti di agenti chimici presenti sul luogo di lavoro o come risultato di ogni attività lavorativa che comporti la presenza di agenti chimici.

2. I requisiti individuati dal presente titolo si applicano a tutti gli agenti chimici pericolosi che sono presenti sul luogo di lavoro, fatte salve le disposizioni relative agli agenti chimici per i quali valgono provvedimenti di protezione radiologica regolamentati dal decreto legislativo n. 230 del 1995, e successive modifiche.

3. Per gli agenti cancerogeni sul lavoro, si applicano le disposizioni del presente titolo, fatte salve le disposizioni specifiche contenute nel titolo VII del decreto legislativo n. 626/94, come modificato dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 66.

4. Le disposizioni del presente titolo si applicano altresì al trasporto di agenti chimici pericolosi, fatte salve le disposizioni specifiche contenute nei decreti ministeriali 4 settembre 1996, 15 maggio 1997, 28 settembre 1999 e decreto legislativo 13 gennaio 1999, n. 41, di attuazione della direttiva 94/55/CE, nelle disposizioni del codice IMDG del codice IBC e nel codice IGC, quali definite dall'articolo 2 della direttiva 93/75/CEE, nelle disposizioni dell'accordo europeo relativo al trasporto internazionale di merci pericolose per vie navigabili interne (ADN) e del regolamento per il trasporto delle sostanze pericolose sul Reno (ADNR), quali incorporate nella normativa comunitaria e nelle istruzioni tecniche per il trasporto sicuro di merci pericolose emanate alla data del 25 maggio 1998.

5. Le disposizioni del presente titolo non si applicano alle attività comportanti esposizione ad amianto che restano disciplinate dalla normativa specifica.

Art. 72-ter (Definizioni)

1. Ai fini del presente titolo si intende per:

a) agenti chimici: tutti gli elementi o composti chimici, sia da soli sia nei loro miscugli, allo stato naturale o ottenuti, utilizzati o smaltiti, compreso lo smaltimento come rifiuti, mediante qualsiasi attività lavorativa, siano essi prodotti intenzionalmente o no e siano immessi o no sul mercato;

b) agenti chimici pericolosi:

1) agenti chimici classificati come sostanze pericolose ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modifiche, nonché gli agenti che corrispondono ai criteri di classificazione come sostanze pericolose di cui al predetto decreto. Sono escluse le sostanze pericolose solo per l'ambiente;

2) agenti chimici classificati come preparati pericolosi ai sensi del decreto legislativo 16 luglio 1998, n. 285, e successive modifiche, nonché gli agenti che rispondono ai criteri di classificazione come preparati pericolosi di cui al predetto decreto. Sono esclusi i preparati pericolosi solo per l'ambiente;

3) agenti chimici che, pur non essendo classificabili come pericolosi, in base ai punti 1) e 2), possono comportare un rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori a causa di loro proprietà chimico-fisiche chimiche o tossicologiche e del modo in cui sono utilizzati o presenti sul luogo di lavoro, compresi gli agenti chimici cui è stato assegnato un valore limite di esposizione professionale;

c) attività che comporta la presenza di agenti chimici: ogni attività lavorativa in cui sono utilizzati agenti chimici, o se ne prevede l'utilizzo, in ogni tipo di procedimento, compresi la produzione, la manipolazione, l'immagazzinamento, il trasporto o l'eliminazione e il trattamento dei rifiuti, o che risultino da tale attività lavorativa;

d) valore limite di esposizione professionale: se non diversamente specificato, il limite della concentrazione media ponderata nel tempo di un agente chimico nell'aria all'interno della zona di respirazione di un lavoratore in relazione ad un determinato periodo di riferimento; un primo elenco di tali valori è riportato nell'allegato VIII-ter;

e) valore limite biologico: il limite della concentrazione del relativo agente, di un suo metabolita, o di un indicatore di effetto, nell'appropriato mezzo biologico; un primo elenco di tali valori è riportato nell'allegato VIII-quater;

f) sorveglianza sanitaria: la valutazione dello stato di salute del singolo lavoratore in funzione dell'esposizione ad agenti chimici sul luogo di lavoro;

g) pericolo: la proprietà intrinseca di un agente chimico di poter produrre effetti nocivi;

h) rischio: la probabilità che si raggiunga il potenziale nocivo nelle condizioni di utilizzazione o esposizione.

Art. 72-quater (Valutazione dei rischi)

1. Nella valutazione di cui all'art. 4, il datore di lavoro determina, preliminarmente l'eventuale presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro e valuta anche i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivanti dalla presenza di tali agenti, prendendo in considerazione in particolare:

- a) le loro proprietà pericolose;
- b) le informazioni sulla salute e sicurezza comunicate dal produttore o dal fornitore tramite la relativa scheda di sicurezza predisposta ai sensi dei decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52 e 16 luglio 1998, n. 285 e successive modifiche;
- c) il livello, il tipo e la durata dell'esposizione;
- d) le circostanze in cui viene svolto il lavoro in presenza di tali agenti, compresa la quantità degli stessi;
- e) i valori limite di esposizione professionale o i valori limite biologici; di cui un primo elenco è riportato negli allegati VIII-ter ed VIII-quater;
- f) gli effetti delle misure preventive e protettive adottate o da adottare;
- g) se disponibili, le conclusioni tratte da eventuali azioni di sorveglianza sanitaria già intraprese.

2. Nella valutazione dei rischi il datore di lavoro indica quali misure sono state adottate ai sensi dell'articolo 72-quinquies e, ove applicabile, dell'articolo 72-sexies. Nella valutazione medesima devono essere incluse le attività, ivi compresa la manutenzione, per le quali è prevedibile la possibilità di notevole esposizione o che, per altri motivi, possono provocare effetti nocivi per la salute e la sicurezza, anche dopo che sono state adottate tutte le misure tecniche.

3. Nel caso di attività lavorative che comportano l'esposizione a più agenti chimici pericolosi, i rischi sono valutati in base al rischio che comporta la combinazione di tutti i suddetti agenti chimici.

4. Fermo restando quanto previsto dai decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52, e 16 luglio 1998, n. 285, e successive modifiche, il fornitore o il produttore di agenti chimici pericolosi è tenuto a fornire al datore di lavoro acquirente tutte le ulteriori informazioni necessarie per la completa valutazione del rischio.

5. La valutazione del rischio può includere la giustificazione che la natura e l'entità dei rischi connessi con gli agenti chimici pericolosi rendono non necessaria un'ulteriore valutazione maggiormente dettagliata dei rischi.

6. Nel caso di un'attività nuova che comporti la presenza di agenti chimici pericolosi, la valutazione dei rischi che essa presenta e l'attuazione delle misure di prevenzione sono predisposte preventivamente. Tale attività comincia solo dopo che si sia proceduto alla valutazione dei rischi che essa presenta e all'attuazione delle misure di prevenzione.

7. Il datore di lavoro aggiorna periodicamente la valutazione e, comunque, in occasione di notevoli mutamenti che potrebbero averla resa superata ovvero quando i risultati della sorveglianza medica ne mostrino la necessità.



Datore di lavoro e dirigente

Commi da 1 a 3, 6 e 7

Preposti

Commi da 1 a 3, 6 e 7

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Art. 72-quinquies (Misure e principi generali per la prevenzione dei rischi)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, devono essere eliminati i rischi derivanti da agenti chimici pericolosi o ridotti al minimo mediante le seguenti misure:

- a) progettazione e organizzazione dei sistemi di lavorazione sul luogo di lavoro;
- b) fornitura di attrezzature idonee per il lavoro specifico e relative procedure di manutenzione adeguate;
- c) riduzione al minimo del numero di lavoratori che sono o potrebbero essere esposti;
- d) riduzione al minimo della durata e dell'intensità dell'esposizione;
- e) misure igieniche adeguate;
- f) riduzione al minimo della quantità di agenti presenti sul luogo di lavoro in funzione delle necessità della lavorazione;
- g) metodi di lavoro appropriati comprese le disposizioni che garantiscono la sicurezza nella manipolazione, nell'immagazzinamento e nel trasporto sul luogo di lavoro di agenti chimici pericolosi nonché dei rifiuti che contengono detti agenti chimici.

2. 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 moderato per la sicurezza e 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 72-sexies, 72-septies, 72-decies, 72-undecies.

Art. 72-sexies (Misure specifiche di protezione e di prevenzione)

1. Il datore di lavoro, sulla base dell'attività e della valutazione dei rischi di cui all'articolo 72-bis, provvede affinché il rischio sia eliminato o ridotto mediante la sostituzione, qualora la natura dell'attività lo consenta, con altri agenti o processi che, nelle condizioni di uso, non sono o sono meno pericolosi per la salute dei lavoratori. Quando la natura dell'attività non consente di eliminare il rischio attraverso la sostituzione il datore di lavoro garantisce che il rischio sia ridotto mediante l'applicazione delle seguenti misure nell'indicato ordine di priorità:

- a) progettazione di appropriati processi lavorativi e controlli tecnici, nonché uso di attrezzature e materiali adeguati;
- b) appropriate misure organizzative e di protezione collettive alla fonte del rischio;
- c) misure di protezione individuali, compresi i dispositivi di protezione individuali, qualora non si riesca a prevenire con altri mezzi l'esposizione;
- d) sorveglianza sanitaria dei lavoratori a norma degli articoli 72-decies e 72-undecies.

2. Salvo che non possa dimostrare con altri mezzi il conseguimento di un adeguato livello di prevenzione e di protezione, il datore di lavoro, periodicamente ed ogni qualvolta sono modificate le condizioni che possono influire sull'esposizione, provvede ad effettuare la misurazione degli agenti che possono presentare un rischio per la salute, con metodiche standardizzate di cui è riportato un elenco non esaustivo nell'allegato VIII-sexties o in loro assenza, con metodiche appropriate e con particolare riferimento ai valori limite di esposizione professionale e per periodi rappresentativi dell'esposizione in termini spazio temporali.

3. Se è stato superato un valore limite di esposizione professionale stabilito dalla normativa vigente il datore di lavoro identifica e rimuove le cause dell'evento, adottando immediatamente le misure appropriate di prevenzione e protezione.

4. I risultati delle misurazioni di cui al comma 2 sono allegati ai documenti di valutazione dei rischi e resi noti ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori. Il datore di lavoro tiene conto delle misurazioni effettuate ai sensi del comma 2 per l'adempimento degli obblighi conseguenti alla valutazione dei rischi di cui all'articolo 72-quater. Sulla base della valutazione dei rischi e dei principi generali di prevenzione e protezione, il datore di lavoro adotta le misure tecniche e organizzative adeguate alla natura delle operazioni, compresi l'immagazzinamento, la manipolazione e l'isolamento di agenti chimici incompatibili fra di loro; in particolare, il datore di lavoro previene sul luogo di lavoro la presenza di concentrazioni pericolose di sostanze infiammabili o quantità pericolose di sostanze chimicamente instabili.

5. Laddove la natura dell'attività lavorativa non consenta di prevenire sul luogo di lavoro la presenza di concentrazioni pericolose di sostanze infiammabili o quantità pericolose di sostanze chimicamente instabili, il datore di lavoro deve in particolare:

- a) evitare la presenza di fonti di accensione che potrebbero dar luogo a incendi ed esplosioni, o l'esistenza di condizioni avverse che potrebbero provocare effetti fisici dannosi ad opera di sostanze o miscele di sostanze chimicamente instabili;
- b) limitare, anche attraverso misure procedurali ed organizzative previste dalla normativa vigente, gli effetti pregiudizievoli sulla salute e la sicurezza dei lavoratori in caso di incendio o di esplosione dovuti all'accensione di sostanze infiammabili, o gli effetti dannosi derivanti da sostanze o miscele di sostanze chimicamente instabili;

6. Il datore di lavoro mette a disposizione attrezzature di lavoro ed adotta sistemi di protezione collettiva ed individuale conformi alle disposizioni legislative e regolamentari pertinenti, in particolare per quanto riguarda l'uso dei suddetti mezzi in atmosfere potenzialmente esplosive.

7. Il datore di lavoro adotta misure per assicurare un sufficiente controllo degli impianti, apparecchi e macchinari, anche mettendo a disposizione sistemi e dispositivi finalizzati alla limitazione del rischio di esplosione o dispositivi per limitare la pressione delle esplosioni.

8. Il datore di lavoro informa i lavoratori del superamento dei valori limite di esposizione professionale, delle cause dell'evento e delle misure di prevenzione e protezione adottate e ne dà comunicazione all'organo di vigilanza.

**Datore di lavoro e dirigente***Tutti i commi***Preposti***Commi da 1 a 7**Comma 8**l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro**l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro**l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 154 Euro a 516 Euro***Art. 72-septies (Disposizioni in caso di incidenti o di emergenze)**

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 12 e 13 e al decreto ministeriale 10 marzo 1998, il datore di lavoro, per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori dalle conseguenze di incidenti o di emergenze derivanti dalla presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro, predispone procedure di intervento adeguate da attuarsi al verificarsi di tali eventi. Tale misure comprendono esercitazioni di sicurezza da effettuarsi a intervalli regolari e la messa a disposizione di appropriati mezzi di pronto soccorso.

2. Nel caso di incidenti o di emergenza, il datore di lavoro adotta immediate misure dirette ad attenuarne gli effetti ed in particolare, di assistenza, di evacuazione e di soccorso e ne informa i lavoratori. Il datore di lavoro adotta inoltre misure adeguate per porre rimedio alla situazione quanto prima.

3. Ai lavoratori cui è consentito operare nell'area colpita o ai lavoratori indispensabili all'effettuazione delle riparazioni e delle attività necessarie, sono forniti indumenti protettivi, dispositivi di protezione individuale ed idonee attrezzature di intervento che devono essere utilizzate sino a quando persiste la situazione anomala.

4. Il datore di lavoro adotta le misure necessarie per approntare sistemi d'allarme e altri sistemi di comunicazione necessari per segnalare tempestivamente l'incidente o l'emergenza.

5. Le misure di emergenza devono essere contenute nel piano di cui al decreto 10 marzo 1998, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 81 del 7 aprile 1998. In particolare nel piano vanno inserite:

a) informazioni preliminari sulle attività pericolose, sugli agenti chimici pericolosi, sulle misure per l'identificazione dei rischi, sulle precauzioni e sulle procedure, in modo tale che i servizi competenti per le situazioni di emergenza possano mettere a punto le proprie procedure e misure precauzionali;

b) qualunque altra informazione disponibile sui rischi specifici derivanti o che possano derivare dal verificarsi di incidenti o situazioni di emergenza, comprese le informazioni sulle procedure elaborate in base al presente articolo.

6. Nel caso di incidenti o di emergenza i soggetti non protetti devono immediatamente abbandonare la zona interessata.

**Datore di lavoro e dirigente***Tutti i commi***Preposti***Tutti i commi**l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro**l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro***Art. 72-octies (Informazione e formazione per i lavoratori)**

1. Fermo restando quanto previsto agli articoli 21 e 22, il datore di lavoro garantisce che i lavoratori o i loro rappresentanti dispongano di:

a) dati ottenuti attraverso la valutazione del rischio e ulteriori informazioni ogni qualvolta modifiche importanti sul luogo di lavoro determinino un cambiamento di tali dati;

b) informazioni sugli agenti chimici pericolosi presenti sul luogo di lavoro, quali l'identità degli agenti, i rischi per la sicurezza e la salute, i relativi valori limite di esposizione professionale e altre disposizioni normative relative agli agenti;

c) formazione ed informazioni su precauzioni ed azioni adeguate da intraprendere per proteggere loro stessi ed altri lavoratori sul luogo di lavoro;

d) accesso ad ogni scheda dei dati di sicurezza messa a disposizione dal fornitore ai sensi dei decreti legislativi 3 febbraio 1997, n. 52 e 16 luglio 1998, n. 285, e successive modifiche.

2. Il datore di lavoro assicura che le informazioni siano:

a) fornite in modo adeguato al risultato della valutazione del rischio di cui all'articolo 72-quater. Tali informazioni possono essere costituite da comunicazioni orali o dalla formazione e

dall'addestramento individuali con il supporto di informazioni scritte, a seconda della natura e del grado di rischio rivelato dalla valutazione del rischio;

b) aggiornate per tener conto del cambiamento delle circostanze.

3. Laddove i contenitori e le condutture per gli agenti chimici pericolosi utilizzati durante il lavoro non siano contrassegnati da segnali di sicurezza in base a quanto disposto dal decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 493, il datore di lavoro provvede affinché la natura del contenuto dei contenitori e delle condutture e gli eventuali rischi connessi siano chiaramente identificabili.

4. Il produttore e il fornitore devono trasmettere ai datori di lavoro tutte le informazioni concernenti gli agenti chimici pericolosi prodotti o forniti secondo quanto stabilito dai decreti legislativi 3 febbraio 1997 n. 52, e 16 luglio 1998, n. 285, e successive modifiche.



Datore di lavoro e dirigente
commi 1, 2 e 3

l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a Euro 2582

Art. 72-novies (Divieti)

1. Sono vietate la produzione, la lavorazione e l'impiego degli agenti chimici sul lavoro e le attività indicate all'allegato VIII-quinquies.

2. Il divieto non si applica se un agente è presente in un preparato, o quale componente di rifiuti, purché la concentrazione individuale sia inferiore al limite indicato nello stesso allegato.

3. In deroga al divieto di cui al comma 1, possono essere effettuate, previa autorizzazione, le seguenti attività:

a) attività a fini esclusivi di ricerca e sperimentazione scientifica, ivi comprese le analisi;

b) attività volte ad eliminare gli agenti chimici che sono presenti sotto forma di sottoprodotto o di rifiuti;

c) produzione degli agenti chimici destinati ad essere usati come intermedi.

4. Ferme restando le disposizioni di cui al presente titolo, nei casi di cui al comma 3, lettera c), il datore di lavoro evita l'esposizione dei lavoratori, stabilendo che la produzione e l'uso più rapido possibile degli agenti come prodotti intermedi avvenga in un sistema chiuso dal quale gli stessi possono essere rimossi soltanto nella misura necessaria per il controllo del processo o per la manutenzione del sistema.

5. Il datore di lavoro che intende effettuare le attività di cui al comma 3 deve inviare una richiesta di autorizzazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali che la rilascia sentito il Ministero della salute e la regione interessata. La richiesta di autorizzazione è corredata dalle seguenti informazioni:

a) i motivi della richiesta di deroga;

b) i quantitativi dell'agente da utilizzare annualmente;

c) il numero dei lavoratori addetti;

d) descrizione delle attività e delle reazioni o processi;

e) misure previste per la tutela della salute e sicurezza e per prevenire l'esposizione dei lavoratori.



Datore di lavoro e dirigente
commi 1, 3, 4 e 5

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Preposti

commi 1, 3, 4 e 5

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Art. 72-decies (Sorveglianza sanitaria)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 72-quinquies, comma 2, sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 16 i lavoratori esposti agli agenti chimici pericolosi per la salute che rispondono ai criteri per la classificazione come molto tossici, tossici, nocivi, sensibilizzanti, irritanti, tossici per il ciclo riproduttivo.

2. La sorveglianza sanitaria viene effettuata:

a) prima di adibire il lavoratore alla mansione che comporta esposizione;

b) periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità diversa decisa dal medico competente con adeguata motivazione riportata nel documento di valutazione dei rischi e

resa nota ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori, in funzione della valutazione del rischio e dei risultati della sorveglianza sanitaria;

c) all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. In tale occasione il medico competente deve fornire al lavoratore le eventuali indicazioni relative alle prescrizioni mediche da osservare.

3. Il monitoraggio biologico è obbligatorio per i lavoratori esposti agli agenti per i quali è stato fissato un valore limite biologico. Dei risultati di tale monitoraggio viene informato il lavoratore interessato. I risultati di tal monitoraggio, in forma anonima, vengono allegati al documento di valutazione dei rischi e comunicati ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori.

4. Gli accertamenti sanitari devono essere a basso rischio per il lavoratore.

5. Il datore di lavoro, su conforme parere del medico competente, adotta misure preventive e protettive particolari per singoli lavoratori sulla base delle risultanze degli esami clinici e biologici effettuati. Le misure possono comprendere l'allontanamento del lavoratore secondo le procedure dell'articolo 8 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277.

6. Nel caso in cui all'atto della sorveglianza sanitaria si evidenzino, in un lavoratore o in un gruppo di lavoratori esposti in maniera analoga ad uno stesso agente, l'esistenza di effetti pregiudizievoli per la salute imputabili a tale esposizione o il superamento di un valore limite biologico, il medico competente informa individualmente i lavoratori interessati ed il datore di lavoro.

7. Nei casi di cui al comma 6, il datore di lavoro deve:

a) sottoporre a revisione la valutazione dei rischi effettuata a norma dell'articolo 72-quater;

b) sottoporre a revisione le misure predisposte per eliminare o ridurre i rischi;

c) tenere conto del parere del medico competente nell'attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre il rischio;

d) prendere le misure affinché sia effettuata una visita medica straordinaria per tutti gli altri lavoratori che hanno subito un'esposizione simile.

8. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria diversi rispetto a quelli definiti dal medico competente.



Datore di lavoro e dirigente

Comma 7
commi 1, 2, 3, e 5

*l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro
l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2582 Euro*

Preposti

Comma 7
commi 1, 2, 3, e 5

*l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro
l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 154 Euro a 516 Euro*

Medico Competente

Comma 3, primo periodo e comma 6

l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 3098 Euro

Art. 72-undecies (Cartelle sanitarie e di rischio)

1. Il medico competente, per ciascuno dei lavoratori di cui all'articolo 72-decies istituisce ed aggiorna una cartella sanitaria e di rischio custodita presso l'azienda, o l'unità produttiva, secondo quanto previsto dall'articolo 17, comma 1, lettera d), e fornisce al lavoratore interessato tutte le informazioni previste dalle lettere e) ed f) dello stesso articolo. Nella cartella di rischio sono, tra l'altro, indicati i livelli di esposizione professionale individuali forniti dal Servizio di prevenzione e protezione.

2. Su richiesta, è fornita agli organi di vigilanza copia dei documenti di cui al comma 1.

3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le cartelle sanitarie e di rischio sono trasmesse all'ISPESL.



Medico Competente

Tutti i commi

l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 3098 Euro



ISPESL Circolare 3/3/2003 prot.2260 (Non pubblicata in Gazzetta Ufficiale)

Al fine di garantire una corretta archiviazione e gestione di detta documentazione, nel rispetto della normativa vigente in tema di segreto professionale e tutela della riservatezza dei dati sanitari, i medici competenti devono trasmettere l'originale della documentazione in busta chiusa, contenente nella parte esterna la seguente dicitura: 'Contiene documentazione riservata ai sensi della Legge n. 675/1996 e D.Lgs n. 626/1994 così come integrato dal D.Lgs n. 25/2002' secondo le modalità di seguito indicate: 1) dentro la busta suddetta dovrà essere inserito il plico sigillato contenente la documentazione relativa a ciascun lavoratore; 2) la suddetta documentazione, qualora non sia in forma rilegata, va comunque almeno spillata o numerata; 3) il plico deve recare l'indicazione del nominativo del lavoratore, nonché la dicitura 'Contiene documentazione

riservata ai sensi della Legge n. 675/1996 e D.Lgs n. 626/1994 così come integrato dal D.Lgs n. 25/2002";

4) il plico suddetto dovrà essere accompagnato da una lettera del medico competente, nella quale devono essere riportate le seguenti informazioni:- nominativo del lavoratore

- luogo e data di nascita

- data di assunzione

- mansione svolta al momento della cessazione del rapporto di lavoro

- ragione sociale del datore di lavoro al momento della cessazione del rapporto di lavoro

- data di cessazione del rapporto di lavoro

5) qualora la trasmissione riguardi la documentazione di più lavoratori, è possibile trasmettere con una sola busta chiusa più plichi, ognuno dei quali accompagnato da una lettera di cui al punto 4).

La documentazione deve essere trasmessa esclusivamente al seguente indirizzo:

I.S.P.E.S.L. - Dipartimento di Medicina del Lavoro - Settore Agenti Chimici - Via Fontana Candida 1 - 00040 Monte Porzio Catone (RM)

Art. 72-duodecies (Consultazione e partecipazione dei lavoratori)

1. La consultazione e partecipazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti sono attuate ai sensi delle disposizioni di cui al Titolo I, Capo V.

Art. 72-ter-decies (Adeguamenti normativi)

1. Con decreto dei Ministri del lavoro e delle politiche sociali e della salute, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, è istituito senza oneri per lo Stato, un comitato consultivo per la determinazione e l'aggiornamento dei valori limite di esposizione professionale e dei valori limite biologici relativi agli agenti chimici. Il Comitato è composto da nove membri esperti nazionali di chiara fama in materia tossicologica e sanitaria di cui tre in rappresentanza del Ministero della salute su proposta dell'Istituto superiore di sanità, dell'ISPESL e della Commissione tossicologica nazionale, tre in rappresentanza della

Conferenza dei Presidenti delle regioni e tre in rappresentanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche su proposta dell'Istituto italiano di medicina sociale. Il Comitato si avvale del supporto organizzativo e logistico della direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. Con uno o più decreti dei Ministri del lavoro e delle politiche sociali e della salute d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, sentiti il Ministro per le attività produttive, il Comitato di cui al comma 1 e le parti sociali, sono recepiti i valori di esposizione professionale e biologici obbligatori predisposti dalla Commissione europea, sono altresì stabiliti i valori limite nazionali anche tenuto conto dei valori limite indicativi predisposti dalla Commissione medesima e sono aggiornati gli allegati VIII-ter, quater, quinquies e sexies in funzione del progresso tecnico, dell'evoluzione di normative e specifiche comunitarie o internazionali e delle conoscenze nel settore degli agenti chimici pericolosi.

3. Con i decreti di cui al comma 2 è inoltre determinato il rischio moderato di cui all'articolo 72-quinquies, comma 2, in relazione al tipo, alle quantità ed alla esposizione di agenti chimici, anche tenuto conto dei valori limite indicativi fissati dalla Unione europea e dei parametri di sicurezza.

4. Nelle more dell'emanazione dei decreti di cui al comma 2, con uno o più decreti dei Ministri del lavoro e delle politiche sociali e della salute, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, possono essere stabiliti, entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, i parametri per l'individuazione del rischio moderato di cui all'articolo 72-quinquies, comma 2, sulla base di proposte delle associazioni di categoria dei datori di lavoro interessate comparativamente rappresentative, sentite le associazioni dei prestatori di lavoro interessate comparativamente rappresentative. Scaduto inutilmente il termine di cui al precedente periodo, la valutazione del rischio moderato è comunque effettuata dal datore di lavoro".

Titolo VIII PROTEZIONE DA AGENTI BIOLOGICI



Capo I

Art. 73 (Campo di applicazione)

1. Le norme del presente titolo si applicano a tutte le attività lavorative nelle quali vi è rischio di esposizione ad agenti biologici.
2. Restano ferme le disposizioni particolari di recepimento delle norme comunitarie sull'impiego confinato di microrganismi geneticamente modificati e sull'emissione deliberata nell'ambiente di organismi geneticamente modificati. Il comma 1 dell'art. 7 del decreto legislativo 3 marzo 1993, n. 91, è soppresso.



Il comma 2 è stato così sostituito dall'art. 21, comma 1, D.Lgs. 19/3/1996, n. 242.

Art. 74 (Definizioni)

1. Ai sensi del presente titolo si intende per:
 - a) agente biologico: qualsiasi microorganismo anche se geneticamente modificato, coltura cellulare ed endoparassita umano che potrebbe provocare infezioni, allergie o intossicazioni;
 - b) microorganismo: qualsiasi entità microbiologica, cellulare o meno, in grado di riprodursi o trasferire materiale genetico;
 - c) coltura cellulare: il risultato della crescita in vitro di cellule derivate da organismi pluricellulari.

Art. 75 (Classificazione degli agenti biologici)

1. Gli agenti biologici sono ripartiti nei seguenti quattro gruppi a seconda del rischio di infezione:
 - a) agente biologico del gruppo 1: un agente che presenta poche probabilità di causare malattie in soggetti umani;
 - b) agente biologico del gruppo 2: un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaga nella comunità; sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;
 - c) agente biologico del gruppo 3: un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;
 - d) agente biologico del gruppo 4: un agente biologico che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori e può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure, profilattiche o terapeutiche.
2. Nel caso in cui l'agente biologico oggetto di classificazione non può essere attribuito in modo inequivocabile ad uno fra i due gruppi sopraindicati, esso va classificato nel gruppo di rischio più elevato tra le due possibilità.
3. L'allegato XI riporta l'elenco degli agenti biologici classificati nei gruppi 2, 3, 4.

Art. 76 (Comunicazione)

1. Il datore di lavoro che intende esercitare attività che comportano uso di agenti biologici dei gruppi 2 o 3, comunica all'organo di vigilanza territorialmente competente le seguenti informazioni, almeno 30 giorni prima dell'inizio dei lavori:
 - a) il nome e l'indirizzo dell'azienda e il suo titolare;
 - b) il documento di cui all'art. 78, comma 5.
2. Il datore di lavoro che è stato autorizzato all'esercizio di attività che comporta l'utilizzazione di un agente biologico del gruppo 4 è tenuto alla comunicazione di cui al comma 1.
3. Il datore di lavoro invia una nuova comunicazione ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni mutamenti che comportano una variazione significativa del rischio per la salute sul posto di

lavoro, o, comunque, ogni qualvolta si intende utilizzare un nuovo agente classificato dal datore di lavoro in via provvisoria.

4. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso alle informazioni di cui al comma 1.

5. Ove le attività di cui al comma 1 comportano la presenza di microrganismi geneticamente modificati appartenenti al gruppo II, come definito all'art. 4 del decreto legislativo 3 marzo 1993, n. 91, il documento di cui al comma 1, lettera b), è sostituito da copia della documentazione prevista per i singoli casi di specie dal predetto decreto.

6. I laboratori che forniscono un servizio diagnostico sono tenuti alla comunicazione di cui al comma 1 anche per quanto riguarda gli agenti biologici del gruppo 4.



Datore di lavoro e dirigente
Commi 1,2 e 3

l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro

Art. 77 (Autorizzazione)

1. Il datore di lavoro che intende utilizzare, nell'esercizio della propria attività, un agente biologico del gruppo 4 deve munirsi di autorizzazione del Ministero della sanità.

2. La richiesta di autorizzazione è corredata da:

a) le informazioni di cui all'art. 76, comma 1;

b) l'elenco degli agenti che si intende utilizzare.

3. L'autorizzazione è rilasciata dal Ministero della sanità sentito il parere dell'Istituto superiore di sanità. Essa ha la durata di 5 anni ed è rinnovabile. L'accertamento del venir meno di una delle condizioni previste per l'autorizzazione ne comporta la revoca.

4. Il datore di lavoro in possesso dell'autorizzazione di cui al comma 1 informa il Ministero della sanità di ogni nuovo agente biologico del gruppo 4 utilizzato, nonché di ogni avvenuta cessazione di impiego di un agente biologico del gruppo 4.

5. I laboratori che forniscono un servizio diagnostico sono esentati dagli adempimenti di cui al comma 4.

6. Il Ministero della sanità comunica all'organo di vigilanza competente per territorio le autorizzazioni concesse e le variazioni sopravvenute nell'utilizzazione di agenti biologici del gruppo 4. Il Ministero della sanità istituisce ed aggiorna un elenco di tutti gli agenti biologici del gruppo 4 dei quali è stata comunicata l'utilizzazione sulla base delle previsioni di cui ai commi 1 e 4.



Datore di lavoro e dirigente
Comma 1
Comma 4

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro



MINISTERO LAVORO circolare 7 agosto 1995, n. 102

Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. Prime direttive per l'applicazione.

(G.U. n. 194 del 21 agosto 1995)

16. Protezione da agenti biologici

Il titolo VIII ha sottoposto ad una disciplina specifica l'uso degli agenti biologici nell'ambiente di lavoro.

Al riguardo occorre evidenziare che l'impiego confinato di una particolare specie di agenti biologici, ossia dei microrganismi geneticamente modificati e l'emissione deliberata nell'ambiente di organismi geneticamente modificati, sono stati disciplinati anche a fini di tutela dell'ambiente esterno e della popolazione, rispettivamente dai decreti legislativi numeri 91 e 92 del 3 marzo 1993.

Le indicazioni utili ad agevolare una omogenea applicazione delle normative suddette saranno oggetto di apposita circolare, essendo necessario un approfondito esame delle possibili interconnessioni, attualmente in corso nelle sedi competenti. In linea generale, per quel che riguarda le disposizioni in materia di comunicazione ed autorizzazione di cui rispettivamente agli articoli 76 e 77, può essere utile precisare che le stesse si intendono riferite anche al datore di lavoro che già esercita le attività ivi menzionate.

Capo II

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Art. 78 (Valutazione del rischio)

1. Il datore di lavoro, nella valutazione del rischio di cui all'art. 4, comma 1, tiene conto di tutte le informazioni disponibili relative alle caratteristiche dell'agente biologico e delle modalità lavorative, ed in particolare:

- a) della classificazione degli agenti biologici che presentano o possono presentare un pericolo per la salute umana quale risultante dall'allegato XI o, in assenza, di quella effettuata dal datore di lavoro steso sulla base delle conoscenze disponibili e seguendo i criteri di cui all'art. 75, commi 1 e 2;
- b) dell'informazione sulle malattie che possono essere contratte;
- c) dei potenziali effetti allergici e tossici;
- d) della conoscenza di una patologia della quale è affetto un lavoratore, che è da porre in correlazione diretta all'attività lavorativa svolta;
- e) delle eventuali ulteriori situazioni rese note dall'autorità sanitaria competente che possono influire sul rischio;
- f) del sinergismo dei diversi gruppi di agenti biologici utilizzati.

2. Il datore di lavoro applica i principi di buona prassi microbiologica, ed adotta, in relazione ai rischi accertati, le misure protettive e preventive di cui al presente titolo, adattandole alle particolarità delle situazioni lavorative.

3. Il datore di lavoro effettua nuovamente la valutazione di cui al comma 1 in occasione di modifiche dell'attività lavorativa significative ai fini della sicurezza e della salute sul lavoro e, in ogni caso, trascorsi tre anni dall'ultima valutazione effettuata.

4. Nelle attività, quali quelle riportate a titolo esemplificativo nell'allegato IX, che, pur non comportando la deliberata intenzione di operare con agenti biologici, possono implicare il rischio di esposizioni dei lavoratori agli stessi, il datore di lavoro può prescindere dall'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 80, 81, commi 1 e 2, 82, comma 3, e 86, qualora i risultati della valutazione dimostrano che l'attuazione di tali misure non è necessaria.

5. Il documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, è integrato dai seguenti dati:

- a) le fasi del procedimento lavorativo che comportano il rischio di esposizione ad agenti biologici;
 - b) il numero dei lavoratori addetti alle fasi di cui alla lettera a);
 - c) le generalità del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
 - d) i metodi e le procedure lavorative adottate, nonché le misure preventive e protettive applicate;
 - e) il programma di emergenza per la protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione ad un agente biologico del gruppo 3 o del gruppo 4, nel caso di un difetto nel contenimento fisico.
6. Il rappresentante per la sicurezza è consultato prima dell'effettuazione della valutazione di cui al comma 1 ed ha accesso anche ai dati di cui al comma 5.



Il comma 2 è stato così sostituito dall'art. 21, comma 2, D.Lgs. 19/3/1996, n. 242.



Datore di lavoro

Commi 3 e 5

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Datore di lavoro e dirigente

Comma 2

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Preposti

Comma 2

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Art. 79 (Misure tecniche, organizzative, procedurali)

1. In tutte le attività per le quali la valutazione di cui all'art. 78 evidenzia rischi per la salute dei lavoratori il datore di lavoro attua misure tecniche, organizzative e procedurali, per evitare ogni esposizione degli stessi ad agenti biologici.

2. In particolare, il datore di lavoro:

- a) evita l'utilizzazione di agenti biologici nocivi, se il tipo di attività lavorativa lo consente;
- b) limita al minimo i lavoratori esposti, o potenzialmente esposti, al rischio di agenti biologici;
- c) progetta adeguatamente i processi lavorativi;
- d) adotta misure collettive di protezione ovvero misure di protezione individuali qualora non sia possibile evitare altrimenti l'esposizione;
- e) adotta misure igieniche per prevenire e ridurre al minimo la propagazione accidentale di un agente biologico fuori dal luogo di lavoro;

- f) usa il segnale di rischio biologico, rappresentato nell'allegato X, e altri segnali di avvertimento appropriati;
- g) elabora idonee procedure per prelevare, manipolare e trattare campioni di origine umana ed animale;
- h) definisce procedure di emergenza per affrontare incidenti;
- i) verifica la presenza di agenti biologici sul luogo di lavoro al di fuori del contenimento fisico primario, se necessario o tecnicamente realizzabile;
- l) predispone i mezzi necessari per la raccolta, l'immagazzinamento e lo smaltimento dei rifiuti in condizioni di sicurezza, mediante l'impiego di contenitori adeguati ed identificabili eventualmente dopo idoneo trattamento dei rifiuti stessi;
- m) concorda procedure per la manipolazione ed il trasporto in condizioni di sicurezza di agenti biologici all'interno del luogo di lavoro.



Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 a 4.131 Euro

Preposti

Tutti i commi

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Art. 80 (Misure igieniche)

1. In tutte le attività nelle quali in valutazione di cui all'art. 78 evidenzia rischi per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro assicura che:

- a) i lavoratori dispongano dei servizi sanitari adeguati provvisti di docce con acqua calda e fredda, nonché, se del caso, di lavaggi oculari e antisettici per la pelle;
- b) i lavoratori abbiano in dotazione indumenti protettivi od altri indumenti idonei, da riporre in posti separati dagli abiti civili;
- c) i dispositivi di protezione individuale siano controllati, disinfettati e puliti dopo ogni utilizzazione, provvedendo altresì a far riparare o sostituire quelli difettosi prima dell'utilizzazione successiva;
- d) gli indumenti di lavoro e protettivi che possono essere contaminati da agenti biologici vengano tolti quando il lavoratore lascia la zona di lavoro, conservati separatamente dagli altri indumenti, disinfettati, puliti e, se necessario, distrutti.

2. È vietato assumere cibi o bevande e fumare nelle aree di lavoro in cui c'è rischio di esposizione.



Le sanzioni amministrative pecuniarie sono state quintuplicate in base dall'art. 1, comma 1177, della Legge 7 dicembre 2006, n. 296



Datore di lavoro e dirigente

Comma 1

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 a 4.131 Euro

Preposti

Comma 1

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Chiunque

Comma 2

sanzione amministrativa pecuniaria da 255 Euro a 770 Euro.

Art. 81 (Misure specifiche per le strutture sanitarie e veterinarie)

1. Il datore di lavoro, nelle strutture sanitarie e veterinarie, in sede di valutazione dei rischi, presta particolare attenzione alla possibile presenza di agenti biologici nell'organismo dei pazienti o degli animali e nei relativi campioni e residui e al rischio che tale presenza comporta in relazione al tipo di attività svolta.

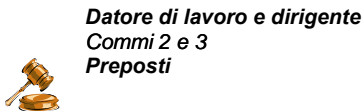
2. In relazione ai risultati della valutazione, il datore di lavoro definisce e provvede a che siano applicate procedure che consentono di manipolare, decontaminare ed eliminare senza rischi per l'operatore e per la comunità, i materiali ed i rifiuti contaminati.

3. Nei servizi di isolamento che ospitano pazienti od animali che sono, o potrebbero essere, contaminati da agenti biologici del gruppo 3 o del gruppo 4, le misure di contenimento da attuare per ridurre al minimo il rischio di infezione sono indicate nell'allegato XII.

Datore di lavoro e dirigente

Commi 2 e 3

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro



Datore di lavoro e dirigente

Commi 2 e 3

Preposti

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Art. 82 (Misure specifiche per i laboratori e gli stabulari)

1. Fatto salvo quanto specificatamente previsto all'allegato XI, punto 6, nei laboratori comportanti l'uso di agenti biologici dei gruppi 2, 3 o 4 a fini di ricerca, didattici o diagnostici, e nei locali destinati ad animali da laboratorio deliberatamente contaminati con tali agenti, il datore di lavoro adotta idonee misure di contenimento in conformità all'allegato XII.
2. Il datore di lavoro assicura che l'uso di agenti biologici sia eseguito:
 - a) in aree di lavoro corrispondenti almeno al secondo livello di contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 2;
 - b) in aree di lavoro corrispondenti almeno al terzo livello di contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 3;
 - c) in aree di lavoro corrispondenti almeno al quarto livello di contenimento, se l'agente appartiene al gruppo 4.
3. Nei laboratori comportanti l'uso di materiali con possibile contaminazione da agenti biologici patogeni per l'uomo e nei locali destinati ad animali da esperimento, possibili portatori di tali agenti, il datore di lavoro adotta misure corrispondenti almeno a quelle del secondo livello di contenimento.
4. Nei luoghi di cui ai commi 1 e 3 in cui si fa uso di agenti biologici non ancora classificati, ma il cui uso può far sorgere un rischio grave per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro adotta misure corrispondenti almeno a quelle del terzo livello di contenimento.
5. Per i luoghi di lavoro di cui ai commi 3 e 4, il Ministero della sanità, sentito l'Istituto superiore di sanità, può individuare misure di contenimento più elevate.



Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

Preposti

Tutti i commi

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Art. 83 (Misure specifiche per i processi industriali)

1. Fatto salvo quanto specificatamente previsto all'allegato XI, punto 6, nei processi industriali comportanti l'uso di agenti biologici dei gruppi 2, 3 e 4, il datore di lavoro adotta misure opportunamente scelte tra quelle elencate nell'allegato XIII, tenendo anche conto dei criteri di cui all'art. 82, comma 2.
2. Nel caso di agenti biologici non ancora classificati, il cui uso può far sorgere un rischio grave per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro adotta misure corrispondenti almeno a quelle del terzo livello di contenimento.

Datore di lavoro e dirigente

Tutti i commi

Preposti

Tutti i commi

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Art. 84 (Misure di emergenza)

1. Se si verificano incidenti che possono provocare la dispersione nell'ambiente di un agente biologico appartenente ai gruppi 2, 3 o 4, i lavoratori devono abbandonare immediatamente la zona interessata, cui possono accedere soltanto quelli addetti ai necessari interventi, con l'obbligo di usare gli idonei mezzi di protezione.
2. Il datore di lavoro informa al più presto l'organo di vigilanza territorialmente competente, nonché i lavoratori ed il rappresentante per la sicurezza, dell'evento, delle cause che lo hanno determinato e delle misure che intende adottare, o che ha già adottato, per porre rimedio alla situazione creatasi.
3. I lavoratori segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto, qualsiasi infortunio o incidente relativo all'uso di agenti biologici.

**Datore di lavoro e dirigente**

Comma 2

Lavoratori

Comma 3

Comma 1

*l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro**l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 206 Euro a 619 Euro**l'arresto fino a quindici giorni o con l'ammenda da 103 Euro a 309 Euro***Art. 85 (Informazioni e formazione)**

1. Nelle attività per le quali la valutazione di cui all'art. 78 evidenzia rischi per la salute dei lavoratori, il datore di lavoro fornisce ai lavoratori, sulla base delle conoscenze disponibili, informazioni ed istruzioni, in particolare per quanto riguarda:

- a) i rischi per la salute dovuti agli agenti biologici utilizzati;
- b) le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione;
- c) le misure igieniche da osservare;
- d) la funzione degli indumenti di lavoro e protettivi e dei dispositivi di protezione individuale ed il loro corretto impiego;
- e) le procedure da seguire per la manipolazione di agenti biologici del gruppo 4;
- f) il modo di prevenire il verificarsi di infortuni e le misure da adottare per ridurre al minimo le conseguenze.

2. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una formazione adeguata in particolare in ordine a quanto indicato al comma 1.

3. L'informazione e la formazione di cui ai commi 1 e 2 sono fornite prima che i lavoratori siano adibiti alle attività in questione, e ripetute, con frequenza almeno quinquennale, e comunque ogni qualvolta si verificano nelle lavorazioni cambiamenti che influiscono sulla natura e sul grado dei rischi.

4. Nel luogo di lavoro sono apposti in posizione ben visibile cartelli su cui sono riportate le procedure da seguire in caso di infortunio od incidente.

**Datore di lavoro e dirigente**

Comma 2

Commi 1 e 4

Preposti

Commi 1 e 4

*l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro**l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro**l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 154 Euro a 516 Euro***Capo III
SORVEGLIANZA SANITARIA****Art. 86 (Prevenzione e controllo)**

1. I lavoratori addetti alle attività per le quali la valutazione dei rischi ha evidenziato un rischio per la salute sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria.

2. Il datore di lavoro, su conforme parere del medico competente, adotta misure protettive particolari per quei lavoratori per i quali, anche per motivi sanitari individuali, si richiedono misure speciali di protezione, fra le quali:

- a) la messa a disposizione di vaccini efficaci per quei lavoratori che non sono già immuni all'agente biologico presente nella lavorazione, da somministrare a cura del medico competente;
- b) l'allontanamento temporaneo del lavoratore secondo le procedure dell'art. 8 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277.

2-bis. Ove gli accertamenti sanitari abbiano evidenziato, nei lavoratori esposti in modo analogo ad uno stesso agente, l'esistenza di anomalia imputabile a tale esposizione, il medico competente ne informa il datore di lavoro.

2-ter. A seguito dell'informazione di cui al comma 3 il datore di lavoro effettua una nuova valutazione del rischio in conformità all'art. 78.

2-quater. Il medico competente fornisce ai lavoratori adeguate informazioni sul controllo sanitario cui sono sottoposti e sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta rischio di esposizione a particolari agenti biologici individuati nell'allegato XI, nonché sui vantaggi ed inconvenienti della vaccinazione e della non vaccinazione.



Articolo così modificato dall'art. 21, comma 3, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.



Datore di lavoro

Comma 2-ter

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Datore di lavoro e dirigente

Commi 1 e 2

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.549 Euro a 4.131 Euro

Preposti

Commi 1 e 2

l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258 Euro a 1.032 Euro

Medico competente

Comma 2bis

l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 3.098 Euro



Cass. Pen. , Sez. III , 16/12/2004, n. 48406

Il datore di lavoro che, senza aver predisposto i necessari incombenti sanitari con accollo dei costi, modifica le mansioni dei dipendenti, imponendo lo svolgimento delle stesse con ordine di servizio, viola l'obbligo di mettere a disposizione dei lavoratori addetti alle attività a rischio i vaccini idonei a renderli immuni all'agente biologico presente nelle lavorazioni e risponde quindi della contravvenzione prevista e punita dagli artt. 86 comma secondo lett. a) e 89, comma secondo lett. a), D.lgs n. 626 del 1994.

...omissis...

Dispone l'art. 86, comma 2, lett. a) del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 (sulla prevenzione infortuni) che il datore di lavoro adotta misure protettive particolari per quei lavoratori per i quali, anche per motivi sanitari individuali, si richiedano misure speciali di protezione, fra le quali la messa a disposizione di vaccini efficaci per quei lavoratori che non sono immuni all'agente biologico presente nella lavorazione, da somministrare a cura del medico competente.

Nel caso in esame, in cui una dipendente comunale è stata assegnata a mansioni diverse da quelle espletate, tale obbligo sussisteva a carico del sindaco, quale datore di lavoro (come correttamente ritenuto dal Tribunale con motivazione irreprensibile anche in riferimento all'assenza di valida delega), poichè il medico competente aveva allo stesso comunicato, con nota 30 maggio 2000, che le nuove mansioni attribuite alla lavoratrice richiedevano alcune vaccinazioni obbligatorie da eseguire "presso il Servizio d'igiene dell'ASL competente".

Competeva, quindi, al sindaco di dare corso all'incombente mediante autorizzazione all'ASL a praticare le vaccinazioni obbligatorie e formale invito alla lavoratrice di presentarsi alla stessa ASL.

...omissis...

Art. 87 (Registri degli esposti e degli eventi accidentali)

1. I lavoratori addetti ad attività comportanti uso di agenti del gruppo 3 ovvero 4 sono iscritti in un registro in cui sono riportati, per ciascuno di essi, l'attività svolta, l'agente utilizzato e gli eventuali casi di esposizione individuale.

2. Il datore di lavoro istituisce ed aggiorna il registro di cui al comma 1 e ne cura la tenuta tramite il medico competente. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il rappresentante per la sicurezza hanno accesso a detto registro.

3. Il datore di lavoro:

a) consegna copia del registro di cui al comma 1 all'Istituto superiore di sanità, all'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza sul lavoro e all'organo di vigilanza competente per territorio, comunicando ad essi, ogni tre anni e comunque ogni qualvolta questi ne fanno richiesta, le variazioni intervenute;

b) comunica all'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza sul lavoro e all'organo di vigilanza competente per territorio la cessazione del rapporto di lavoro dei lavoratori di cui al comma 1 fornendo al contempo l'aggiornamento dei dati che li riguardano e consegna al medesimo Istituto le relative cartelle sanitarie e di rischio;

c) in caso di cessazione di attività dell'azienda, consegna all'Istituto superiore di sanità e all'organo di vigilanza competente per territorio, copia del registro di cui al comma 1 e all'Istituto superiore per la prevenzione e sicurezza sul lavoro copia del medesimo registro nonché le cartelle sanitarie e di rischio;

d) in caso di assunzione di lavoratori che hanno esercitato attività che comportano rischio di esposizione allo stesso agente richiede all'ISPESL copia delle annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1, nonché copia della cartella sanitaria e di rischio;

e) tramite il medico competente comunica ai lavoratori interessati le relative annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1 e nella cartella sanitaria e di rischio ed al rappresentante per la sicurezza i dati collettivi anonimi contenuti nel registro di cui al comma 1.

4. Le annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1 e le cartelle sanitarie e di rischio sono conservate dal datore di lavoro fino a risoluzione del rapporto di lavoro e dall'ISPESL fino a dieci anni dalla cessazione di ogni attività che espone ad agenti biologici. Nel caso di agenti per i quali è noto che possono provocare infezioni consistenti o latenti o che

danno luogo a malattie con recrudescenza periodica per lungo tempo o che possono avere gravi sequele a lungo termine tale periodo è di quaranta anni.

5. La documentazione di cui ai precedenti commi è custodita e trasmessa con salvaguardia del segreto professionale.

6. I modelli e le modalità di tenuta del registro di cui al comma 1 e delle cartelle sanitarie e di rischio sono determinati con decreto del Ministro della sanità e del lavoro e della previdenza sociale sentita la commissione consultiva permanente.

7. L'ISPESL trasmette annualmente al Ministero della sanità dati di sintesi relativi alle risultanze del registro di cui al comma 1.



Articolo così modificato dall'art. 21 del D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.

Le sanzioni amministrative pecuniarie sono state quintuplicate in base dall'art. 1, comma 1177, della Legge 7 dicembre 2006, n. 296



Datore di lavoro e dirigente

Comma 1 e 2

Commi 3 e 4

l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 Euro a 2.582 Euro
sanzione amministrativa pecuniaria da 2580 Euro a 15490 Euro

Art. 88 (Registro dei casi di malattia e di decesso)

1. Presso l'ISPESL è tenuto un registro dei casi di malattia ovvero di decesso dovuti all'esposizione ad agenti biologici.

2. I medici, nonché le strutture sanitarie, pubbliche o private, che refertano i casi di malattia, ovvero di decesso di cui al comma 1, trasmettono all'ISPESL copia della relativa documentazione clinica.

3. Con decreto dei Ministri della sanità e del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione consultiva, sono determinati il modello e le modalità di tenuta del registro di cui al comma 1, nonché le modalità di trasmissione della documentazione di cui al comma 2.

4. Il Ministero della sanità fornisce alla commissione CE, su richiesta, informazioni su l'utilizzazione dei dati del registro di cui al comma 1.

Titolo VIII-bis PROTEZIONE DA ATMOSFERE ESPLOSIVE



Titolo aggiunto dall'art. 2 del D.Lgs 233/2003

Capo I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 88-bis. (Campo di applicazione)

1. Il presente titolo prescrive le misure per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori che possono essere esposti al rischio di atmosfere esplosive come definite all'articolo 88-ter.

2. Il presente titolo si applica anche nei lavori in sotterraneo ove è presente un'area con atmosfere esplosive, oppure è prevedibile, sulla base di indagini geologiche, che tale area si possa formare nell'ambiente.

3. Il presente titolo non si applica:

a) alle aree utilizzate direttamente per le cure mediche dei pazienti, nel corso di esse;

b) all'uso di apparecchi a gas di cui al decreto del Presidente della Repubblica 15 novembre 1996, n. 661;

c) alla produzione, alla manipolazione, all'uso, allo stoccaggio ed al trasporto di esplosivi o di sostanze chimicamente instabili;

d) alle industrie estrattive a cui si applica il decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 624;

e) all'impiego di mezzi di trasporto terrestre, marittimo, fluviale e aereo per i quali si applicano le pertinenti disposizioni di accordi internazionali tra i quali il Regolamento per il trasporto delle sostanze pericolose sul Reno (ADNR), l'Accordo europeo relativo al trasporto internazionale di merci pericolose per vie navigabili interne (ADN), l'Organizzazione per l'Aviazione civile internazionale (ICAO), l'Organizzazione marittima internazionale (IMO), nonché la normativa

comunitaria che incorpora i predetti accordi. Il presente titolo si applica invece ai veicoli destinati ad essere utilizzati in atmosfera potenzialmente esplosiva.

Art. 88-ter. (Definizioni)

1. Ai fini del presente titolo, si intende per: «atmosfera esplosiva» una miscela con l'aria, a condizioni atmosferiche, di sostanze infiammabili allo stato di gas, vapori, nebbie o polveri in cui, dopo accensione, la combustione si propaga all'insieme della miscela incombusta.

Capo II OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Art. 88-quater. (Prevenzione e protezione contro le esplosioni)

1. Ai fini della prevenzione e della protezione contro le esplosioni, sulla base della valutazione dei rischi e dei principi generali di tutela di cui all'articolo 3, il datore di lavoro adotta le misure tecniche e organizzative adeguate alla natura dell'attività'; in particolare il datore di lavoro previene la formazione di atmosfere esplosive.

2. Se la natura dell'attività' non consente di prevenire la formazione di atmosfere esplosive, il datore di lavoro deve:

- a) evitare l'accensione di atmosfere esplosive;
- b) attenuare gli effetti pregiudizievoli di un'esplosione in modo da garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori.

3. Se necessario, le misure di cui ai commi 1 e 2 sono combinate e integrate con altre contro la propagazione delle esplosioni e sono riesaminate periodicamente e, in ogni caso, ogniqualvolta si verificano cambiamenti rilevanti.



Datore di lavoro e dirigente
Comma 2

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1549 Euro a 4131 Euro

Art. 88-quinquies. (Valutazione dei rischi di esplosione)

1. Nell'assolvere gli obblighi stabiliti dall'articolo 4, il datore di lavoro valuta i rischi specifici derivanti da atmosfere esplosive, tenendo conto almeno dei seguenti elementi:

- a) probabilità e durata della presenza di atmosfere esplosive;
- b) probabilità che le fonti di accensione, comprese le scariche elettrostatiche, siano presenti e divengano attive ed efficaci;
- c) caratteristiche dell'impianto, sostanze utilizzate, processi e loro possibili interazioni;
- d) entità degli effetti prevedibili.

2. I rischi di esplosione sono valutati complessivamente.

3. Nella valutazione dei rischi di esplosione vanno presi in considerazione i luoghi che sono o possono essere in collegamento, tramite aperture, con quelli in cui possono formarsi atmosfere esplosive.

Art. 88-sexies. (Obblighi generali)

1. Al fine di salvaguardare la sicurezza e la salute dei lavoratori, e secondo i principi fondamentali della valutazione dei rischi e quelli di cui all'articolo 88-quater, il datore di lavoro prende i provvedimenti necessari affinché:

- a) dove possono svilupparsi atmosfere esplosive in quantità tale da mettere in pericolo la sicurezza e la salute dei lavoratori o di altri, gli ambienti di lavoro siano strutturati in modo da permettere di svolgere il lavoro in condizioni di sicurezza;
- b) negli ambienti di lavoro in cui possono svilupparsi atmosfere esplosive in quantità tale da mettere in pericolo la sicurezza e la salute dei lavoratori, sia garantito un adeguato controllo durante la presenza dei lavoratori, in funzione della valutazione del rischio, mediante l'utilizzo di mezzi tecnici adeguati.



Datore di lavoro e dirigente
Tutti i commi

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1549 Euro a 4131 Euro

Art. 88-septies. (Coordinamento)

1. Qualora nello stesso luogo di lavoro operino lavoratori di più imprese, ciascun datore di lavoro è responsabile per le questioni soggette al suo controllo.
2. Fermo restando la responsabilità individuale di ciascun datore di lavoro e quanto previsto dall'articolo 7, il datore di lavoro che è responsabile del luogo di lavoro, coordina l'attuazione di tutte le misure riguardanti la salute e la sicurezza dei lavoratori e specifica nel documento sulla protezione contro le esplosioni, di cui all'articolo 88-novies, l'obiettivo, le misure e le modalità di attuazione di detto coordinamento.



Datore di lavoro e dirigente
Comma 2

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1549 Euro a 4131 Euro

Art. 88-octies. (Aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive)

1. Il datore di lavoro ripartisce in zone, a norma dell'allegato XV-bis, le aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive.
2. Il datore di lavoro assicura che per le aree di cui al comma 1 siano applicate le prescrizioni minime di cui all'allegato XV-ter.
3. Se necessario, le aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive in quantità tali da mettere in pericolo la sicurezza e la salute dei lavoratori sono segnalate nei punti di accesso a norma dell'allegato XV-quater.



Datore di lavoro e dirigente
Commi 1 e 2

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1549 Euro a 4131 Euro

Art. 88-novies. (Documento sulla protezione contro le esplosioni)

1. Nell'assolvere gli obblighi stabiliti dall'articolo 88-quinquies il datore di lavoro provvede a elaborare e a tenere aggiornato un documento, denominato: «documento sulla protezione contro le esplosioni».
2. Il documento di cui al comma 1, in particolare, deve precisare:
 - a) che i rischi di esplosione sono stati individuati e valutati;
 - b) che saranno prese misure adeguate per raggiungere gli obiettivi del presente titolo;
 - c) quali sono i luoghi che sono stati classificati nelle zone di cui all'allegato XV-bis;
 - d) quali sono i luoghi in cui si applicano le prescrizioni minime di cui all'allegato XV-ter;
 - e) che i luoghi e le attrezzature di lavoro, compresi i dispositivi di allarme, sono concepiti, impiegati e mantenuti in efficienza tenendo nel debito conto la sicurezza;
 - f) che, ai sensi del titolo III, sono stati adottati gli accorgimenti per l'impiego sicuro di attrezzature di lavoro.
3. Il documento di cui al comma 1 deve essere compilato prima dell'inizio del lavoro ed essere riveduto qualora i luoghi di lavoro, le attrezzature o l'organizzazione del lavoro abbiano subito modifiche, ampliamenti o trasformazioni rilevanti.
4. Il documento di cui al comma 1 è parte integrante del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 4.

Art. 88-decies. (Termini per l'adeguamento)

1. Le attrezzature da utilizzare nelle aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive, già utilizzate o a disposizione dell'impresa o dello stabilimento per la prima volta prima del 30

giugno 2003, devono soddisfare, a decorrere da tale data, i requisiti minimi di cui all'allegato XV-ter, parte A, fatte salve le altre disposizioni che le disciplinano.

2. Le attrezzature da utilizzare nelle aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive, che sono a disposizione dell'impresa o dello stabilimento per la prima volta dopo il 30 giugno 2003, devono soddisfare i requisiti minimi di cui all'allegato XV-ter, parti A e B.

3. I luoghi di lavoro che comprendono aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive, utilizzati per la prima volta dopo il 30 giugno 2003, devono soddisfare le prescrizioni minime stabilite dal presente titolo.

4. I luoghi di lavoro che comprendono aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive già utilizzati prima del 30 giugno 2003 devono soddisfare il 30 giugno 2006 le prescrizioni minime stabilite dal presente titolo.

5. Il datore di lavoro che procede, dopo il 30 giugno 2003, a modifiche, ampliamenti o trasformazioni dei luoghi di lavoro che comprendono aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive, prende i necessari provvedimenti per assicurarsi che tali modifiche, ampliamenti o trasformazioni rispondano ai requisiti minimi di cui al presente titolo.

Art. 88-undecies. (Verifiche)

1. Il datore di lavoro provvede affinché le installazioni elettriche nelle aree classificate come zone 0, 1, 20 o 21 ai sensi dell'allegato XV-bis siano sottoposte alle verifiche di cui ai capi III e IV del decreto del Presidente della Repubblica 22 ottobre 2001, n. 462.».



Datore di lavoro e dirigente

Comma 1

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1549 Euro a 4131 Euro

Titolo IX SANZIONI



Sanzioni espresse in Euro come previsto dall'art. 51, comma 3, del Dlgs 213/98.

Art. 89 (Contravvenzioni commesse dai datori di lavoro e dai dirigenti)

1. Il datore di lavoro è punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1549,00 Euro a 4131,00 Euro per la violazione degli articoli 4, commi 2, 4, lettera a), 6, 7 e 11, primo periodo; 49-quinques, commi 1 e 6; 59-quinques, commi 1 e 3; 63, commi 1, 4 e 5; 69, comma 5, lettera a); 78, commi 3 e 5; 86, comma 2-ter.

2. Il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti:

a) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1549,00 Euro a 4131,00 Euro per la violazione degli articoli 4, comma 5, lettere b), d), e), h), l), n) e q); 7, comma 2; 12, commi 1, lettere d) ed e) e 4; 15, comma 1; 22, commi da 1 a 5; 30, commi 3, 4, 5 e 6; 31, commi 3 e 4; 32; 35, commi 1, 2, 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater e 5; 36, comma 8-ter; 36-bis, commi 5, 6; 36-ter; 36-quater, commi 5 e 6; 36-quinques, comma 2; 38; 41; 43, commi 3, 4, lettere a), b), d) e g) e 5; 48; 49, comma 2; 49-quinques, commi 2, 3 e 7; 49-sexies, comma 2; 49-septies, comma 1; 49-octies; 49-nonies; 49-decies, commi 1, 2 e 4; 49-undecies, comma 3, secondo periodo; 52, comma 2; 54; 55, commi 1, 3 e 4; 56, comma 2; 58; 59-sexies, commi 1, 2 e 4; 59-septies; 59-nonies, comma 1; 59-decies; 59-undecies; 59-duodecies, commi da 1 a 4; 59-terdecies; 59-quaterdecies; 59-quinquiesdecies, commi 1, 2 e 3; 59-sexiesdecies, commi 1, secondo periodo, e 2; 62; 63, comma 3; 64; 65, comma 1; 66, comma 2; 67, commi 1 e 2; 68; 69, commi 1, 2 e 5, lettera b); 72-quater, commi da 1 a 3, 6 e 7; 72-sexies; 72-septies; 72-novies, commi 1, 3, 4 e 5; 72-decies, comma 7; 77, comma 1; 78, comma 2; 79; 80, comma 1; 81, commi 2 e 3; 82; 83; 85, comma 2; 86, commi 1, 2; 88-quater, comma 2; 88-sexies; 88-septies, comma 2; 88-octies, commi 1 e 2; 88-undecies;

b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516,00 Euro a Euro 2582,00 per la violazione degli articoli 4, commi 4, lettere b) e c), 5, lettere c), f), g), i), m) e p); 7, commi 1 e 3; 9, comma 2; 10; 12, comma 1, lettere a), b) e c); 21; 37; 43, comma 4, lettere c), e) ed f); 49,

comma 1; 56, comma 1; 57; 59-quater, comma 1; 59-octies; 66, commi 1 e 4; 67, comma 3; 70, comma 1; 72-octies, commi 1, 2 e 3; 72-decies, commi 1, 2, 3, e 5; 76, commi 1, 2 e 3; 77, comma 4; 84, comma 2; 85, commi 1 e 4; 87, commi 1 e 2.

b-bis) con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da euro 258 a euro 1.032 per la violazione degli articoli 36-bis, commi 1, 2, 3, 4 e 7, 36-ter, 36-quater, commi 1, 3 e 4, 36-quinquies, comma 1

b-ter) con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da euro 250 a euro 1.000 per la violazione degli articoli 59-sexies, comma 3, e 59-duodecies, commi 5 e 7.

3. Il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria(*) da 516,00 Euro a 3098,00 Euro per la violazione degli articoli 4, commi 5, lettera o), e 8; 8, comma 11; 11; 59-nonies, comma 3; 59-sexiesdecies, commi 3 e 4; 70, commi 3, 4, 5, 6, e 8; 87, commi 3 e 4.



Articolo così sostituito dall'art. 22, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242 e successivamente così modificato dall'art. 6, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359., dall'art. 11, comma 1, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 66, dall'art. 3 del D.Lgs. 25/2002, dall'art. 3 del D.Lgs 233/03, dall'art.1 del D.Lgs 235/03, dall'art. 3 del D. Lgs n. 195/06, dall'art. 3 del D. Lgs n. 257/06.

(*) Per la violazione degli articoli 4, commi 5, lettera o), e 8; 8, comma 11; 11; 70, commi 3, 4, 5, 6, e 8; 87, commi 3 e 4 le sanzioni amministrative pecuniarie devono essere quintuplicate in base dall'art. 1, comma 1177, della Legge dicembre 2006, n. 296

Art. 90 (Contravvenzioni commesse dai preposti)

1. I preposti sono puniti:

a) con l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 258,00 Euro a 1032,00 Euro per la violazione degli articoli 4, comma 5, lettere b), d), e), h), l), n) e q); 7, comma 2; 12, commi 1, lettere d) ed e), e 4; 15, comma 1; 30, commi 3, 4, 5 e 6; 31, commi 3 e 4; 32; 35, commi 1, 2, 4, 4-bis, 4-ter, 4-quater e 5; 36, comma 8-ter; 41; 43, commi 3, 4, lettere a), b) e d); 48; 52, comma 2; 54; 55, commi 1, 3 e 4; 58; 62; 63, comma 3; 64; 65, comma 1; 67, commi 1 e 2; 68; 69, commi 1 e 2; 72-quater, commi da 1 a 3, 6 e 7; 72-sexies; 72-septies; 72-novies, commi 1, 3, 4 e 5; 72-decies, comma 7; 78, comma 2; 79; 80, comma 1; 81, commi 2 e 3; 82; 83; 86, commi 1 e 2 (1);

b) con l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da 154,00 Euro a 516,00 Euro per la violazione degli articoli 4, comma 5, lettere c), f), g), i) e m); 7, commi 1, lettera b), e 3; 9, comma 2; 12, comma 1, lettere a) e c); 21; 37; 43, comma 4, lettere c), e) ed f); 49, comma 1; 56, comma 1; 57; 66, commi 1 e 4; 72-sexies, comma 8; 72-decies, commi 1, 2, 3, e 5; 85, commi 1 e 4.



Articolo così sostituito dall'art. 22, D.Lgs. 19/3/1996, n. 242 e successivamente così modificato dall'art. 6, D.Lgs. 4/8/1999, n. 359 e dall'art. 3 del D.Lgs. 25/2002

Art. 91 (Contravvenzioni commesse dai progettisti, dai fabbricanti e dagli installatori)

1. La violazione dell'art. 6, comma 2, è punita con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda da 7.746 Euro a 30.987 Euro.

2. La violazione dell'art. 6, commi 1 e 3, è punita con l'arresto fino ad un mese o con l'ammenda da 309 Euro a 1.032 Euro.



La rubrica così sostituita dall'art. 24, comma 1, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.

Art. 92 (Contravvenzioni commesse dal medico competente)

1. Il medico competente è punito:

- a) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da 516,00 Euro a 3098,00 Euro per la violazione degli articoli 17, comma 1, lettere b), d), h) e l); 69, comma 4; 72-decies, comma 3, primo periodo e comma 6; 72-undecies; 86, comma 2 bis (1); (*)
- b) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 258,00 Euro a 1549,00 Euro per la violazione degli articoli 17, comma 1, lettere e), f), g) ed i), nonché del comma 3, e 70, comma 2.



Articolo modificato dall'art. 24, del D.Lgs. 19/3/96, n. 242., e successivamente, così modificato dall'art. 11, comma 2, D.Lgs. 25/2/2000, n. 66. e dall'art. 3 del D.Lgs. 25/2002

Art. 93 (Contravvenzioni commesse dai lavoratori)

1. I lavoratori sono puniti:

- a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 206 Euro a 619 Euro per la violazione degli articoli 5, comma 2; 12, comma 3, primo periodo; 39; 44; 84, comma 3;
- b) con l'arresto fino a quindici giorni o con l'ammenda da 103 Euro a 309 Euro per la violazione degli articoli 67, comma 2; 84, comma 1.



Articolo modificato dall'art. 27, comma 13, D.Lgs. 19/12/94, n. 758 e successivamente modificato dall'art. 24, comma 4, D.Lgs. 19/3/1996, n. 242.

Art. 94 (Violazioni amministrative)

1. Chiunque viola le disposizioni di cui agli articoli 65, comma 2, e 80, comma 2, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria(*) da 51 Euro a 154 Euro.



(*) Per la violazione degli articoli 65, comma 2, e 80, comma 2 le sanzioni amministrative pecuniarie devono essere quintuplicate in base dall'art. 1, comma 1177, della Legge dicembre 2006, n. 296

Titolo X DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 95 (Norma transitoria)

1. In sede di prima applicazione del presente decreto e comunque non oltre il 31 dicembre 1996 il datore di lavoro che intende svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione dai rischi è esonerato dalla frequenza del corso di formazione di cui al comma 2 dell'art. 10, ferma restando l'osservanza degli adempimenti previsti dal predetto art. 10, comma 2, lettere a), b) e c).

Art. 96 (Decorrenza degli obblighi di cui all'art. 4)

1. È fatto obbligo di adottare le misure di cui all'art. 4 nel termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Art. 96 bis (Attuazione degli obblighi)

1. Il datore di lavoro che intraprende un'attività lavorativa di cui all'art. 1 è tenuto a elaborare il documento di cui all'art. 4, comma 2, del presente decreto entro tre mesi dall'effettivo inizio dell'attività.



Articolo inserito dall'art. 25, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.

Art. 97 (Obblighi d'informazione)

1. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale trasmette alla commissione:

- a) il testo delle disposizioni di diritto interno adottate nel settore della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro;
 - b) ogni cinque anni, una relazione sull'attuazione pratica delle disposizioni dei titoli I, II, III e IV;
 - c) ogni quattro anni, una relazione sull'attuazione pratica delle disposizioni dei titoli V e VI.
2. Le relazioni di cui al comma 1 sono trasmesse anche alle commissioni parlamentari.

Art. 98 (Norma finale)

Restano in vigore, in quanto non specificatamente modificate dal presente decreto, le disposizioni vigenti in materia di prevenzione degli infortuni ed igiene del lavoro.

Allegato I

Casi in cui è consentito lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (art. 10)

1. Aziende artigiane e industriali (1)	fino a 30 addetti
2. Aziende agricole e zootecniche	fino a 10 addetti (2)
3. Aziende della pesca	fino a 20 addetti
4. Altre aziende	fino a 200 addetti

(1) Escluse le aziende industriali di cui all'art. 1 decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 1988, n. 175, e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli artt. 4 e 6 del decreto stesso, le centrali termoelettriche, gli impianti ed i laboratori nucleari, le aziende estrattive ed altre attività minerarie, le aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, le strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.

(2) Addetti assunti a tempo indeterminato.



Allegato così modificato dall'art. 26, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.

Allegato II

Prescrizioni di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro

1. Rilevazione e lotta antincendio

A seconda delle dimensioni e dell'uso degli edifici, delle attrezzature presenti, delle caratteristiche fisiche e chimiche delle sostanze presenti, nonché del numero massimo di persone che possono essere presenti, i luoghi di lavoro devono essere dotati di dispositivi adeguati per combattere l'incendio, e se del caso, di rilevatori di incendio e di sistemi di allarme. I dispositivi non automatici di lotta antincendio devono essere facilmente accessibili e utilizzabili. Essi devono essere oggetto di una segnaletica conforme alla normativa vigente. Questa segnaletica deve essere apposta nei luoghi appropriati ed essere durevole.

2. Locali adibiti al pronto soccorso

Qualora l'importanza dei locali, il tipo di attività in essi svolta e la frequenza degli infortuni lo richiedano, occorre prevedere uno o più locali adibiti al pronto soccorso.

I locali adibiti al pronto soccorso devono essere dotati di apparecchi e di materiale di pronto soccorso indispensabili ed essere facilmente accessibili con barelle.

Essi devono essere oggetto di una segnaletica conforme alla normativa vigente.

Il materiale di pronto soccorso deve inoltre essere disponibile in tutti i luoghi in cui le condizioni di lavoro lo richiedano.

Esso deve essere oggetto di una segnaletica appropriata e deve essere facilmente accessibile.

Allegato III

Schema indicativo per l'inventario dei rischi ai fini dell'impiego di attrezzature di protezione individuale

		RISCHI																				
		FISICI										CHIMICI						BIOLOGICI				
		MECCANICI					TERMICI		ELET- TRICI	RADIAZIONI		RU- MORE	AEROSOL			LIQUIDI		GAS, VA- PORI	Batterie pato- gene	Virus pato- geni	Funghi produt- tori di micosi	Antigeni biolo- gici non micro- bici
		Cadute dall'alto	Urti, colpi, impatti, com- pres- sioni	Punture, tagli, abra- sioni	Vibra- zioni	Scivola- menti, cadute a livello	Calore, fiamme	Freddo		Non ioniz- zanti	Ioniz- zanti		Polveri, fibre	Fumi	Nebbie	Immer- sioni	Getti, schizzi					
PARTE DEL CORPO	TESTA	Cranio																				
		Udito																				
		Occhi																				
		Vie respiratorie																				
		Volto																				
	Testa																					
	ARTO SUPERIORE	Mano																				
		Braccio (parti)																				
	ARTO INFERIORE	Piede																				
		Gamba (parti)																				
	VARIE	Pelle																				
		Tronco/addome																				
		Apparato gastro-intestinale																				
Corpo intero																						

Allegato IV

Elenco indicativo e non esauriente delle attrezzature di protezione individuale

Dispositivi di protezione della testa

- Caschi di protezione per l'industria (caschi per miniere, cantieri di lavori pubblici, industrie varie);
- Copricapo leggero per proteggere il cuoio capelluto (berretti, cuffie, retine con o senza visiera);
- Copricapo di protezione (cuffie, berretti, cappelli di tela cerata, ecc., in tessuto, in tessuto rivestito, ecc.).

Dispositivi di protezione dell'udito

- Palline e tappi per le orecchie;
- Caschi (comprendenti l'apparato auricolare);
- Cuscinetti adattabili ai caschi di protezione per l'industria;
- Cuffie con attacco per ricezione a bassa frequenza;
- Dispositivi di protezione contro il rumore con apparecchiature di intercomunicazione.

Dispositivi di protezione degli occhi e del viso

- Occhiali a stanghette;
- Occhiali a maschera;
- Occhiali di protezione contro i raggi x, i raggi laser, le radiazioni ultraviolette, infrarosse, visibili;
- Schermi facciali;
- Maschere e caschi per la saldatura ad arco (maschere a mano, a cuffia o adattabili a caschi protettivi).

Dispositivi di protezione delle vie respiratorie

- Apparecchi antipolvere, antigas e contro le polveri radioattive;
- Apparecchi isolanti a presa d'aria;
- Apparecchi respiratori con maschera per saldatura amovibile;
- Apparecchi ed attrezzature per sommozzatori;
- Scafandri per sommozzatori.

Dispositivi di protezione delle mani e delle braccia

- Guanti:
contro le aggressioni meccaniche (perforazioni, tagli, vibrazioni, ecc.);
contro le aggressioni chimiche;
per elettricisti e antitermici;
- Guanti a sacco;
- Ditali;
- Manicotti;
- Fasce di protezione dei polsi;
- Guanti a mezza dita;
- Manopole.

Dispositivi di protezione dei piedi e delle gambe

- Scarpe basse, scarponi, tronchetti, stivali di sicurezza;
- Scarpe a slacciamento o sganciamento rapido;
- Scarpe con protezione supplementare della punta del piede;
- scarpe e soprascarpe con suola anticalore;
- scarpe, stivali e soprastivali di protezione contro il calore;
- scarpe, stivali e soprastivali di protezione contro il freddo;
- scarpe, stivali e soprastivali di protezione contro le vibrazioni;
- scarpe, stivali e soprastivali di protezione antistatici;
- scarpe, stivali e soprastivali di protezione isolanti;
- stivali di protezione contro le catene delle trincee meccaniche;
- zoccoli;
- ginocchiere;
- dispositivi di protezione amovibili del collo del piede;
- ghette;
- soles amovibili (anticalore, antiperforazione o antitranspirazione);
- ramponi amovibili per ghiaccio, neve, terreno sdruciolevole.

Dispositivi di protezione della pelle

- Creme protettive/pomate.

Dispositivi di protezione del tronco e dell'addome

- Giubbotti, giacche e grembiuli di protezione contro le aggressioni meccaniche (perforazioni, tagli, spruzzi di metallo fuso, ecc.);
- giubbotti, giacche e grembiuli di protezione contro le aggressioni chimiche;
- giubbotti termici;
- giubbotti di salvataggio;
- grembiuli di protezione contro i raggi X;
- cintura di sicurezza del tronco.

Dispositivi dell'intero corpo

- Attrezzature di protezione contro le cadute;
- attrezzature cosiddette anticaduta (attrezzature complete comprendenti tutti gli accessori necessari al funzionamento);
- attrezzature con freno "ad assorbimento di energia cinetica" (attrezzature complete comprendenti tutti gli accessori necessari al funzionamento);
- dispositivo di sostegno del corpo (imbracatura di sicurezza).

Indumenti di protezione

- Indumenti di lavoro cosiddetti "di sicurezza" (due pezzi e tute);
- indumenti di protezione contro le aggressioni meccaniche (perforazioni, tagli, ecc.);
- indumenti di protezione contro le aggressioni chimiche;
- indumenti di protezione contro gli spruzzi di metallo fuso e di raggi infrarossi;
- indumenti di protezione contro il calore;
- indumenti di protezione contro il freddo;
- indumenti di protezione contro la contaminazione radioattiva;
- indumenti antipolvere;
- indumenti antigas;
- indumenti ed accessori (bracciali e guanti, ecc.), fluorescenza di segnalazione, catarifrangenti;
- coperture di protezione.



Allegato così modificato dall'art. 27, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.

Allegato V

Elenco indicativo e non esauriente delle attività e dei settori di attività per i quali può rendersi necessario mettere a disposizione attrezzature di protezione individuale

1. Protezione del capo (protezione del cranio)

Elmetti di protezione

- Lavori edili, soprattutto lavori sopra, sotto o in prossimità di impalcature e di posti di lavoro sopraelevati, montaggio e smontaggio di armature, lavori di installazione e di posa di ponteggi e operazioni di demolizione;
- Lavori su ponti d'acciaio, su opere edili in strutture d'acciaio di grande altezza, piloni, torri, costruzioni idrauliche in acciaio, altiforni, acciaierie e laminatoi, grandi serbatoi, grandi condotte, caldaie e centrali elettriche;
- Lavori in fossati, trincee, pozzi e gallerie di miniera;
- Lavori in terra e in roccia;
- Lavori in miniere sotterranee, miniere a cielo aperto e lavori di spostamento di ammassi di sterile;
- Uso di estrattori di bulloni;
- Brillatura mine;
- Lavori in ascensori e montacarichi, apparecchi di sollevamento, gru e nastri trasportatori;
- Lavori nei pressi di altiforni, in impianti di riduzione diretta, in acciaierie, in laminatoi, in stabilimenti metallurgici, in impianti di fucinatura a maglio e a stampo, nonché in fonderie;
- Lavori in forni industriali, contenitori, apparecchi, silos, tramogge e condotte;

- Costruzioni navali;
- Smistamento ferroviario;
- Macelli.

2. Protezione del piede

Scarpe di sicurezza con suola imperforabile

- Lavori di rustico, di genio civile e lavori stradali;
- Lavori su impalcature;
- Demolizioni di rustici;
- Lavori in calcestruzzo ed in elementi prefabbricati con montaggio e smontaggio di armature;
- Lavori in cantieri edili e in aree di deposito;
- Lavori su tetti.

Scarpe di sicurezza senza suola imperforabile

- Lavori su ponti d'acciaio, opere edili in strutture di grande altezza, piloni, torri, ascensori e montacarichi, costruzioni idrauliche in acciaio, altiforni, acciaierie, laminatoi, grandi contenitori, grandi condotte, gru, caldaie, e impianti elettrici;
- Costruzioni di forni, installazione di impianti di riscaldamento e di aerazione, nonché montaggio di costruzioni metalliche;
- Lavori di trasformazione e di manutenzione;
- Lavori in altiforni, impianti di riduzione diretta, acciaierie e laminatoi, stabilimenti metallurgici, impianti di fucinatura a maglio e a stampo, impianti di pressatura a caldo e di trafilatura;
- Lavori in cave di pietra, miniere, a cielo aperto e rimozione di discarica;
- Lavorazione e finitura di pietre;
- Produzione di vetri piani e di vetri cavi, nonché lavorazione e finitura;
- Manipolazione di stampi nell'industria della ceramica;
- Lavori di rivestimenti in prossimità del forno nell'industria della ceramica;
- Lavori nell'industria della ceramica pesante e nell'industria dei materiali da costruzione;
- Movimentazione e stoccaggio;
- Manipolazione di blocchi di carni surgelate e di contenitori metallici di conserve;
- Costruzioni navali;

Smistamento ferroviario.

Scarpe di sicurezza con tacco o con suola continua e con intersuola imperforabile

- Lavori sui tetti.

Scarpe di sicurezza con intersuola termoisolante

- Attività su e con masse molto fredde o ardenti.

Scarpe di sicurezza a slacciamento rapido

- In caso di rischio di penetrazione di masse incandescenti fuse.

3. Protezione degli occhi o del volto

Occhiali di protezione, visiere o maschere di protezione

- Lavori di saldatura, molatura e tranciatura;
- Lavori di mortasatura e di scalpellatura;
- Lavorazione e finitura di pietre;
- Uso di estrattori di bulloni;
- Impiego di macchine asportatrucioli durante la lavorazione di materiale che producono trucioli corti;
- Fucinatura a stampo;
- Rimozione e frantumazione di schegge;
- Operazioni di sabbiatura;
- Manipolazione di prodotti acidi e alcalini, disinfettanti e detergenti corrosivi;
- Impiego di pompe a getto liquido;
- Manipolazione di masse incandescenti fuse o lavori in prossimità delle stesse;
- Lavori che comportano esposizione al calore radiante;
- Impiego di laser.

4. Protezione delle vie respiratorie

Autorespiratori

- Lavori in contenitori, in vani ristretti ed in forni industriali riscaldati a gas, qualora sussista il rischio di intossicazione da gas o di carenza di ossigeno;

- Lavoro nella zona di caricamento dell'altoforno;
- Lavori in prossimità dei convertitori e delle condutture di gas di altoforno;
- Lavori in prossimità della colata in siviera qualora sia prevedibile che se ne sprigionino fumo di metalli pesanti;
- Lavori di rivestimento di forni e di siviere qualora sia prevedibile la formazione di polveri;
- Verniciatura a spruzzo senza sufficiente aspirazione;
- Lavori in pozzetti, canali ed altri vani sotterranei nell'ambito della rete fognaria;
- Attività in impianti frigoriferi che presentino un rischio di fuoriuscita del refrigerante.

5. Protezione dell'udito

Otoprotettori

- Lavori nelle vicinanze di presse per metalli;
- Lavori che implicano l'uso di utensili pneumatici;
- Attività del personale a terra negli aeroporti;
- Battitura di pali e costipazione del terreno;
- Lavori nel legname e nei tessili

6. Protezione del tronco, delle braccia e delle mani

Indumenti protettivi

- Manipolazione di prodotti acidi e alcalini, disinfettanti e detergenti corrosivi;
- Lavori che comportano la manipolazione di masse calde o la loro vicinanza o comunque un'esposizione al calore;
- Lavorazione di vetri piani;
- Lavori di sabbiatura;
- Lavori in impianti frigoriferi.

Indumenti protettivi difficilmente infiammabili

- Lavori di saldatura in ambienti ristretti.

Grembiuli impermeabili

- Operazioni di disossamento e di squartamento nei macelli;
- Lavori che comportano l'uso di coltelli, nel caso in cui questi siano mossi in direzione del corpo.

Grembiuli di cuoio

- Saldatura;
- Fucinatura;
- Fonditura.

Bracciali

- Operazioni di disossamento e di squartamento nei macelli.

Guanti

- Saldatura;
- Manipolazione di oggetti con spigoli vivi, esclusi i casi in cui sussista il rischio che il guanto rimanga impigliato nelle macchine;
- Manipolazione a cielo aperto di prodotti acidi e alcalini.

Guanti a maglia metallica

- Operazione di disossamento e di squartamento nei macelli;
- Attività protratta di taglio con il coltello nei reparti di produzione e macellazione;
- Sostituzione di coltelli nelle taglierine.

7. Indumenti di protezione contro le intemperie

- Lavori edili all'aperto con clima piovoso e freddo.

8. Indumenti fosforescenti

- Lavori in cui è necessario percepire in tempo la presenza dei lavoratori.

9. Attrezzatura di protezione anticaduta (imbracature di sicurezza)

- Lavori su impalcature;
- Montaggio di elementi prefabbricati;
- Lavori su piloni.

10. Attacco di sicurezza con corda

- Posti di lavoro in cabine sopraelevate di gru;
- Posti di lavoro in cabine di manovra sopraelevate di transelevatori;
- Posti di lavoro sopraelevati su torri di trivellazione;
- Lavori in pozzi e in fogne.

11. Protezione dell'epidermide

- Manipolazione di emulsioni;
- Concia di pellami.



Allegato così modificato dall'art. 28, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.



SENTENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE Sez. pen. - Sentenza 16 maggio 2002, n. 19046

...Omissis... Questa Corte osserva inoltre che il datore di lavoro in genere è sempre garante dell'incolumità dei lavoratori dipendenti, dovendo approntare tutte le misure idonee ad evitare infortuni, e ciò sia in virtù dei principi generali della comune diligenza e prudenza, che di quelli specifici attinenti ai singoli settori della produzione. Nè può affatto ritenersi esaustivo l'elenco delle attività indicate nel decreto legislativo n. 626/1994, Allegato V, punto 2 relativamente all'obbligo delle scarpe antinfortunistiche...Omissis...

Allegato VI

Elementi di riferimento

1. Caratteristiche del carico

La movimentazione manuale di un carico può costituire un rischio tra l'altro dorso-lombare nei casi seguenti:

- il carico è troppo pesante (kg 30);
- è ingombrante o difficile da afferrare;
- è in equilibrio instabile o il suo contenuto rischia di spostarsi;
- è collocato in una posizione tale per cui deve essere tenuto o maneggiato ad una certa distanza dal tronco o con una torsione o inclinazione del tronco;
- può, a motivo della struttura esterna e/o della consistenza, comportare lesioni per il lavoratore, in particolare in caso di urto.

2. Sforzo fisico richiesto

Lo sforzo fisico può presentare un rischio tra l'altro dorso-lombare nei seguenti casi:

- è eccessivo;
- può essere effettuato soltanto con un movimento di torsione del tronco;
- può comportare un movimento brusco del carico;
- è compiuto con il corpo in posizione instabile.

3. Caratteristiche dell'ambiente di lavoro

Le caratteristiche dell'ambiente di lavoro possono aumentare le possibilità di rischio tra l'altro dorso-lombare nei seguenti casi:

- lo spazio libero, in particolare verticale, è insufficiente per lo svolgimento dell'attività richiesta;
- il pavimento è ineguale, quindi presenta rischi di inciampo o di scivolamento per le scarpe calzate dal lavoratore;
- il posto o l'ambiente di lavoro non consentono al lavoratore la movimentazione manuale di carichi a un'altezza di sicurezza o in buona posizione;
- il pavimento o il piano di lavoro presenta dislivelli che implicano la manipolazione del carico a livelli diversi;
- il pavimento o il punto di appoggio sono instabili;
- la temperatura, l'umidità o la circolazione dell'aria sono inadeguate.

4. Esigenze connesse all'attività

L'attività può comportare un rischio tra l'altro dorso-lombare se comporta una o più delle seguenti esigenze:

- sforzi fisici che sollecitano in particolare la colonna vertebrale, troppo frequenti o troppo prolungati;
- periodo di riposo fisiologico o di recupero insufficiente;
- distanze troppo grandi di sollevamento, di abbassamento o di trasporto;
- un ritmo imposto da un processo che non può essere modulato dal lavoratore.

Fattori individuali di rischio

Il lavoratore può correre un rischio nei seguenti casi:

- inidoneità fisica a svolgere il compito in questione;
- indumenti, calzature o altri effetti personali inadeguati portati dal lavoratore;
- insufficienza o inadeguatezza delle conoscenze o della formazione.

Allegato VII

Prescrizioni minime

Osservazione preliminare

Gli obblighi previsti dal presente allegato si applicano al fine di realizzare gli obiettivi del titolo VI e qualora gli elementi esistano sul posto di lavoro e non contrastino con le esigenze o caratteristiche intrinseche della mansione.

1. Attrezzature

a) Osservazione generale

L'utilizzazione in sé dell'attrezzatura non deve essere fonte di rischio per i lavoratori.

b) Schermo

I caratteri sullo schermo devono avere una buona definizione e una forma chiara, una grandezza sufficiente e vi deve essere uno spazio adeguato tra i caratteri e le linee.

L'immagine sullo schermo deve essere stabile; esente da sfarfallamento o da altre forme d'instabilità.

La brillantezza e/o il contrasto tra i caratteri e lo sfondo dello schermo devono essere facilmente regolabili da parte dell'utilizzatore del videoterminale e facilmente adattabili alle condizioni ambientali.

Lo schermo deve essere orientabile ed inclinabile liberamente e facilmente per adeguarsi alle esigenze dell'utilizzatore.

È possibile utilizzare un sostegno separato per lo schermo o un piano regolabile.

Lo schermo non deve avere riflessi e riverberi che possano causare molestia all'utilizzatore.

c) Tastiera

La tastiera dev'essere inclinabile e dissociata dallo schermo per consentire al lavoratore di assumere una posizione confortevole e tale da non provocare l'affaticamento delle braccia o delle mani.

Lo spazio davanti alla tastiera dev'essere sufficiente onde consentire un appoggio per le mani e le braccia dell'utilizzatore.

La tastiera deve avere una superficie opaca onde evitare i riflessi.

La disposizione della tastiera e le caratteristiche dei tasti devono tendere ad agevolare l'uso della tastiera stessa.

I simboli dei tasti devono presentare sufficiente contrasto ed essere leggibili dalla normale posizione di lavoro.

d) Piano di lavoro

Il piano di lavoro deve avere una superficie poco riflettente, essere di dimensioni sufficienti e permettere una disposizione flessibile dello schermo, della tastiera, dei documenti e del materiale accessorio.

Il supporto per i documenti deve essere stabile e regolabile e deve essere collocato in modo tale da ridurre al massimo i movimenti fastidiosi della testa e degli occhi.

È necessario uno spazio sufficiente che permetta ai lavoratori una posizione comoda.

e) Sedile di lavoro

Il sedile di lavoro dev'essere stabile, permettere all'utilizzatore una certa libertà di movimento ed una posizione comoda. I sedili debbono avere altezza regolabile.

Il loro schienale deve essere regolabile in altezza e in inclinazione.

Un poggiatesta sarà messo a disposizione di coloro che lo desiderino.

2. Ambiente

a) Spazio

Il posto di lavoro deve essere ben dimensionato e allestito in modo che vi sia spazio sufficiente per permettere cambiamenti di posizione e di movimenti operativi.

b) Illuminazione

L'illuminazione generale ovvero l'illuminazione specifica (lampade di lavoro) devono garantire un'illuminazione sufficiente ed un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente, tenuto conto delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze visive dell'utilizzatore.

Fastidiosi abbagliamenti e riflessi sullo schermo o su altre attrezzature devono essere evitati strutturando l'arredamento del locale e del posto di lavoro in funzione dell'ubicazione delle fonti di luce artificiale e delle loro caratteristiche tecniche.

c) Riflessi e abbagliamenti

I posti di lavoro devono essere sistemati in modo che le fonti luminose quali le finestre e le altre aperture, le pareti trasparenti o traslucide, nonché le attrezzature e le pareti di colore chiaro non producano riflessi sullo schermo.

Le finestre devono essere munite di un opportuno dispositivo di copertura regolabile per attenuare la luce diurna che illumina il posto di lavoro.

d) Rumore

Il rumore emesso dalle attrezzature appartenenti al/ai posto/i di lavoro deve essere preso in considerazione al momento della sistemazione del posto di lavoro, in particolare al fine di non perturbare l'attenzione e la comunicazione verbale.

e) Calore

Le attrezzature appartenenti al/ai posto/i di lavoro non devono produrre un eccesso di calore che possa essere fonte di disturbo per i lavoratori.

f) Radiazioni

Tutte le radiazioni, eccettuata quella per la parte visibile dello spettro elettromagnetico, devono essere ridotte a livelli trascurabili dal punto di vista della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

g) Umidità

Si deve fare in modo da ottenere e mantenere un'umidità soddisfacente.

3. Interfaccia elaboratore/uomo

All'atto dell'elaborazione, della scelta, dell'acquisto del software, o allorchè questo viene modificato, come anche nel definire le mansioni che implicano l'utilizzazione di unità videoterminali, il datore di lavoro terrà conto dei seguenti fattori:

a) il software deve essere adeguato alla mansione da svolgere;

b) il software deve essere di facile uso e, se del caso, adattabile a livello di conoscenza e di esperienza dell'utilizzatore; nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato all'insaputa dei lavoratori;

c) i sistemi debbono fornire ai lavoratori delle indicazioni sul loro svolgimento;

d) i sistemi devono fornire l'informazione di un formato e ad un ritmo adeguato agli operatori;

e) i principi dell'ergonomia devono essere applicati in particolare all'elaborazione dell'informazione da parte dell'uomo.



Allegato così modificato dall'art. 29, D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242.

Allegato VIII (art. 61, comma 1, lettera a), numero 3), e art. 72, comma 2, lettera a)

ELENCO DI SOSTANZE, PREPARATI E PROCESSI

1. Produzione di auramina col metodo Michler.

2. I lavori che espongono agli idrocarburi policiclici aromatici presenti nella fuliggine, nel catrame o nella pece di carbone.

3. Lavori che espongono alle polveri, fumi e nebbie prodotti durante il raffinamento del nichel a temperature elevate.

4. Processo agli acidi forti nella fabbricazione di alcool isopropilico.

5. Il lavoro comportante l'esposizione a polvere di legno duro (1).

(1) Un elenco di tipi di legno duro figura nel volume 62 delle monografie sulla valutazione dei rischi cancerogeni per la salute umana "Wood Dust and Formaldehyde" pubblicato dal Centro internazionale di ricerca sul cancro, Lione 1995.



Allegato così sostituito dall'art. 9, comma 1, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 66

Allegato VIII bis (art. 61, comma 2; art. 62, comma 3 e art. 72, comma 2, lettera a)

VALORI LIMITE DI ESPOSIZIONE PROFESSIONALE

Nome agente	EINECS (1)	CAS (2)	Valore limite di esposizione professionale		Osservazioni	Misure transitorie
			mg/m ³ (3)	ppm(4)		
Benzene	200-753-7	71-43-2	3,25 (5)	1 (5)	Pelle (6)	Sino al 31/12/01 il valore limite è di 3 ppm (= 9,75 mg/m ³)
Cloruro di vinile monomero	200-831	75-01-4	7,77 (5)	3 (5)	-	-
Polveri di legno	-	-	5,00 (5) (7)	-	-	-

(1) EINECS: Inventario europeo delle sostanze chimiche esistenti (European Inventory of Existing Chemical Substances).

(2) CAS: Numero Chemical Abstract Service.

(3) mg/m³ = milligrammi per metro cubo d'aria a 20° e 101,3 Kpa (corrispondenti a 760 mm di mercurio).

(4) ppm = parti per milione nell'aria (in volume: mg/m³).

(5) Valori misurati o calcolati in relazione ad un periodo di riferimento di otto ore.

(6) Sostanziale contributo al carico corporeo totale attraverso la possibile esposizione cutanea.

(7) Frazione inalabile; se le polveri di legno duro sono mescolate con altre polveri di legno, il valore limite si applica a tutte le polveri di legno presenti nella miscela in questione.



Allegato aggiunto dall'art. 10, comma 1, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 66.

Allegato VIII-ter (articolo 72-ter, comma 1, lettera d)

VALORI LIMITE DI ESPOSIZIONE PROFESSIONALE

EINECS (1)	CAS (2)	NOME AGENTE	VALORI LIMITE				NOTAZIONE (3)
			8 ore (4)		Breve Termine(5)		
			mg/m ³ (6)	Ppm (7)	mg/m ³ (6)	Ppm (7)	
200-467-2	60-29-7	Dietiletere	308	100	616	200	---
200-662-2	67-64-1	Acetone	1210	500	---	---	---
200-663-8	67-66-3	Cloroformio	10	2	---	---	Pelle
200-756-3	71-55-6	Tricloroetano 1,1,1-	555	100	1110	200	---
200-834-7	75-04-7	Etilammina	9,4	5	---	---	---
200-863-5	75-34-3	Dicloroetano, 1,1-	412	100	---	---	Pelle
200-870-3	75-44-5	Fosgene	0,08	0,02	0,4	0,1	---
200-871-9	75-45-6	Clorodifluorometano	3600	1000	---	---	---
201-159-0	78-93-3	Butanone	600	200	900	300	---
201-176-3	79-09-4	Acido propionico	31	10	62	20	---
202-422-2	95-47-6	o-Xilene	221	50	442	100	Pelle
202-425-9	95-50-1	Diclorobenzene, 1,2-	122	20	306	50	Pelle
202-436-9	95-63-6	1,2,4-Trimetilbenze	100	20	---	---	---
202-704-5	98-82-8	Cumene	100	20	250	50	Pelle
202-705-0	98-83-9	Fenilpropene, 2-	246	50	492	100	---
202-849-4	100-41-4	Etilbenzene	442	100	884	200	Pelle
203-313-2	105-60-2	e-Caprolattarne (polvere e vapore)	10	---	40	---	---
203-388-1	106-35-4	Eptan-3-one	95	20	---	---	---
203-396-5	106-42-3	p-Xilene	221	50	442	100	Pelle
203-400-5	106-46-7	Diclorobenzene, 1,4-	122	20	306	50	---

203-470-7	107-18-6	Alcole allilico	4,8	2	12,1	5	Pelle
203-473-3	107-21-1	Etilen glicol	52	20	104	40	Pelle
203-539-1	107-98-2	Metossipropanolo-2, 1-	375	100	568	150	Pelle
203-550-1	108-10-1	Metilpentan-2-one, 4-	83	20	208	50	---
203-576-3	108-38-3	m-Xilene	221	50	442	100	Pelle
203-603-9	108-65-6	2-Metossi-1-metiletilacetato	275	50	550	100	Pelle
203-604-4	108-67-8	Mesitilene (1,3,5-trimetilbenzene)	100	20	---	---	---
203-628-5	108-90-7	Clorobenzene	47	10	94	20	---
203-631-1	108-94-1	Cicloesanone	40,8	10	81,6	20	Pelle
203-632-7	108-95-2	Fenolo	7,8	2	---	---	Pelle
203-726-8	109-99-9	Tetraidrofurano	150	50	300	100	Pelle
203-737-8	110-12-3	5-Metilexan-2-one	95	20	---	---	---
203-767-1	110-43-0	Eptano-2-one	238	50	475	100	Pelle
203-808-3	110-85-0	Piperazina (polvere e vapore)	0,1	---	0,3	---	---
203-905-0	111-76-2	Butossietanolo, 2-	98	20	246	50	Pelle
203-933-3	112-07-2	2-Butossietilacetato	133	20	333	50	Pelle
204-065-8	115-10-6	Etere dimetilico	1920	1000	---	---	---
204-428-0	120-82-1	1,2,4-Triclorobenzene	15,1	2	37,8	5	Pelle
204-469-4	121-44-8	Trietilammia	8,4	2	12,6	3	Pelle
204-662-3	123-92-2	Acetato di isopentile	270	50	540	100	---
204-697-4	124-40-3	Dimetilammia	3,8	2	9,4	5	---
204-826-4	127-19-5	N,N-Dimetilacetammide	36	10	72	20	Pelle
205-480-7	141-32-2	Acrilato di n-butile	11	2	53	10	---
205-563-8	142-82-5	Eptano, n-	2085	500	---	---	---
208-394-8	526-73-8	1,2,3-Trimetilbenzene	100	20	---	---	---
208-793-7	541-85-5	5-Metileptano-3-one	53	10	107	20	---
210-946-8	626-38-0	Acetato di 1-metilbutile	270	50	540	100	---
211-047-3	628-63-7	Acetato di pentile	270	50	540	100	---
	620-11-1	Acetato di 3-amile	270	50	540	100	---
	625-16-1	Acetato di terz-amile	270	50	540	100	---
215-535-7	1330-20-7	Xilene, isomeri misti, puro	221	50	442	100	Pelle
222-995-2	3689-24-5	Sulfotep	0,1	---	---	---	Pelle
231-634-8	7664-39-3	Acido fluoridico	1,5	1,8	2,5	3	---
231-131-3	7440-22-4	Argento, metallico	0,1	---	---	---	---
231-595-7	7647-01-0	Acido cloridrico	8	5	15	10	---
231-633-2	7664-38-2	Acido ortofosforico	1	---	2	---	---
231-635-3	7664-41-7	Ammoniaca anidra	14	20	36	50	---
231-954-8	7782-41-4	Fluoro	1,58	1	3,16	2	---
231-978-9	7783-07-5	Seleniuro di idrogeno	0,07	0,02	0,17	0,05	---
233-113-0	10035-10-6	Acido Bromidrico	---	---	6,7	2	---
247-852-1	26628-22-8	Azoturo di sodio	0,1	---	0,3	---	Pelle
252-104-2	34590-94-8	(2-Metossimetiletossi)-propanolo	308	50	---	---	Pelle
		Fluorori inorganici	2,5	---	---	---	---
		Piombo inorganico e suoi composti	0,15				

1. EINECS European Inventory of Existing Chemical Substances.
2. CAS Chemical Abstract Service Registry Number.
3. La notazione Pelle attribuita ai valori limite di esposizione indica la possibilità di assorbimento significativo attraverso la pelle.
4. Misurato e calcolato rispetto ad un periodo di riferimento di 8 ore.
5. Valore limite al di sopra del quale non vi deve essere esposizione e si riferisce ad un periodo di 15 minuti se non altrimenti specificato.
6. mg/m³ milligrammi per metro cubo di aria a 20°C e 101,3 Kpa.
7. ppm parti per milione di aria (ml/m³).



Allegato aggiunto dal D.Lgs. 25/2002 e modificato dal DM 26/2/2004.

Allegato VIII-quater (art. 72-ter, comma 1, lettera e)

VALORI LIMITE BIOLOGICI OBBLIGATORI E PROCEDURE DI SORVEGLIANZA SANITARIA

Piombo e suoi composti ionici.

1. Il monitoraggio biologico comprende la misurazione del livello di piombo nel sangue (PbB) con l'ausilio della spettroscopia ad assorbimento atomico o di un metodo che dia risultati equivalenti. Il valore limite biologico è il seguente: 60 mg Pb/100 ml di sangue. Per le lavoratrici in età fertile il riscontro di valori di piombemia superiori a 40 microgrammi di piombo per 100 millilitri di sangue comporta, comunque, allontanamento dall'esposizione.

2. La sorveglianza sanitaria si effettua quando:

- l'esposizione a una concentrazione di piombo nell'aria, espressa come media ponderata nel tempo calcolata su 40 ore alla settimana, è superiore a 0,075 mg/m³;
- nei singoli lavoratori è riscontrato un contenuto di piombo nel sangue superiore a 40 mg Pb/100 ml di sangue.

Allegato VIII-quinquies (art. 72-novies, comma 1)

DIVIETI

a) Agenti chimici

N. EINECS (1)	N. CAS (2)	Nome dell'agente	Limite di concentrazione per l'esenzione
202-080-4	91-59-8	2-naftilammina e suoi sali	0.1% in peso
202-177-1	92-67-1	4-amminodifenile e suoi sali	0,1% in peso
202-199-1	92-87-5	Benzidina e suoi sali	0,1% in peso
202-204-7	92-93-3	4-nitrodifenile	0,1% in peso

(1) EINECS European Inventory of Existing Commercial Chemical Substance

(2) CAS Chemical Abstracts Service

b) Attività lavorative: Nessuna

Allegato VIII-sexties (articolo 72-sexies, comma 2)

UNI EN 81:	1994	Atmosfera nell'ambiente di lavoro. Definizione delle frazioni granulometriche per la misurazione delle particelle aerodisperse.
UNI EN 82:	1998	Atmosfera nell'ambiente di lavoro. Requisiti generali per le prestazioni dei procedimenti di misurazione degli agenti chimici.
UNI EN 689	1997	Atmosfera nell'ambiente di lavoro. Guida alla valutazione dell'esposizione per inalazione a composti chimici ai fini del confronto con i valori limite e strategia di misurazione.
UNI EN 838	1998	Atmosfera nell'ambiente di lavoro. Campionatori diffusivi per la determinazione di gas e vapori. Requisiti e metodi di prova.
UNI EN 1076	1999	Atmosfera nell'ambiente di lavoro. Tubi di assorbimento mediante pompaggio per la determinazione di gas e vapori. Requisiti e metodi di prova.
UNI EN 1231	1999	Atmosfera nell'ambiente di lavoro. Sistemi di misurazione di breve durata con tubo di rivelazione. Requisiti e metodi di prova.
UNI EN 1232	1999	Atmosfera nell'ambiente di lavoro. Pompe per il campionamento personale di agenti chimici. Requisiti e metodi di prova.
UNI EN 1540	2001	Atmosfera nell'ambiente di lavoro. Terminologia.
UNI EN 2919:	2001	Atmosfera nell'ambiente di lavoro. Pompe per il campionamento di agenti chimici con portate maggiori di 5 l/min. Requisiti e metodi di prova.

Allegato IX

Elenco esemplificativo di attività lavorative che possono comportare la presenza di agenti biologici

1. Attività in industrie alimentari.
2. Attività nell'agricoltura.
3. Attività nelle quali vi è contatto con animali e/o con prodotti di origine animale.
4. Attività nei servizi sanitari, comprese le unità di isolamento e post mortem.
5. Attività nei laboratori clinici, veterinari e diagnostici, esclusi i laboratori di diagnosi microbiologica.
6. Attività in impianti di smaltimento rifiuti e di raccolta di rifiuti speciali potenzialmente infetti.
7. Attività negli impianti per la depurazione delle acque di scarico.

Allegato X

Segnale di rischio biologico



Allegato XI

Elenco degli agenti biologici classificati

1. Sono inclusi nella classificazione unicamente gli agenti di cui è noto che possono provocare malattie infettive in soggetti umani.

I rischi tossico ovvero allergenico eventualmente presenti sono indicati a fianco di ciascun agente in apposita colonna.

Non sono stati presi in considerazione gli agenti patogeni di animali e piante di cui è noto che non hanno effetto sull'uomo.

In sede di compilazione di questo primo elenco di agenti biologici classificati non si è tenuto conto dei microrganismi geneticamente modificati.

2. La classificazione degli agenti biologici si basa sull'effetto esercitato dagli stessi su lavoratori sani.

Essa non tiene conto dei particolari effetti sui lavoratori la cui sensibilità potrebbe essere modificata da altre cause quali malattia preesistente, uso di medicinali, immunità compromessa, stato di gravidanza o allattamento, fattori dei quali è tenuto conto nella sorveglianza sanitaria di cui all'art. 95.

3. Gli agenti biologici che non sono stati inclusi nei gruppi 2, 3, 4 dell'elenco non sono implicitamente inseriti nel gruppo 1.

Per gli agenti di cui è nota per numerose specie la patogenicità per l'uomo, l'elenco comprende le specie più frequentemente implicate nelle malattie, mentre un riferimento di carattere più generale indica che altre specie appartenenti allo stesso genere possono avere effetti sulla salute dell'uomo.

Quando un intero genere è menzionato nell'elenco degli agenti biologici, è implicito che i ceppi e le specie definiti non patogeni sono esclusi dalla classificazione.

4. Quando un ceppo è attenuato o ha perso geni notoriamente virulenti, il contenimento richiesto dalla classificazione del ceppo parentale non è necessariamente applicato a meno che la valutazione del rischio da esso rappresentato sul luogo di lavoro non lo richieda.

5. Tutti i virus che sono già stati isolati nell'uomo e che ancora non figurano nel presente allegato devono essere considerati come appartenenti almeno al gruppo 2, a meno che sia provato che non possono provocare malattie nell'uomo.

6. Taluni agenti classificati nel gruppo 3 ed indicati con doppio asterisco (**) nell'elenco allegato possono comportare un rischio di infezione limitato perchè normalmente non sono veicolati dall'aria. Nel caso di particolari attività comportanti l'utilizzazione dei suddetti agenti, in relazione al tipo di operazione effettuata e dei quantitativi impiegati può risultare sufficiente, per attuare le misure di cui ai punti 2 e 13 dell'Allegato XII ed ai punti 2, 3, 5 dell'Allegato XIII, assicurare i livelli di contenimento ivi previsti per gli agenti del gruppo 2.

7. Le misure di contenimento che derivano dalla classificazione dei parassiti si applicano unicamente agli stadi del ciclo del parassita che possono essere infettivi per l'uomo.

8. L'elenco contiene indicazioni che individuano gli agenti biologici che possono provocare reazioni allergiche o tossiche, quelli per i quali è disponibile un vaccino efficace e quelli per i quali è opportuno conservare per almeno dieci anni l'elenco dei lavoratori che hanno operato in attività con rischio di esposizione a tali agenti.

Tali indicazioni sono:

A: possibili effetti allergici;

D: l'elenco dei lavoratori che hanno operato con detti agenti deve essere conservato per almeno dieci anni dalla cessazione dell'ultima attività comportante rischio di esposizione;

T: produzione di tossine;

V: vaccino efficace disponibile.

N.B.: Per gli agenti che figurano nel presente elenco la menzione "spp" si riferisce alle altre specie riconosciute patologiche per l'uomo.

Batteri e organismi simili

Agente biologico	Classificazione	Rilievi
<i>Actinobacillus actinomycetemcomitans</i>	2	
<i>Actinomadura madurae</i>	2	
<i>Actinomadura pelletieri</i>	2	
<i>Actinomyces gerenceserae</i>	2	
<i>Actinomyces israelii</i>	2	
<i>Actinomyces pyogenes</i>	2	
<i>Actinomyces spp</i>	2	
<i>Arcanobacterium haemolyticum</i> (<i>Corynebacterium haemolyticum</i>)	2	
<i>Bacillus anthracis</i>	3	
<i>Bacteroides fragilis</i>	2	
<i>Bartonella bacilliformis</i>	2	
<i>Bartonella</i> (<i>Rochalimea</i>) <i>spp</i>	2	
<i>Bartonella quintana</i> (<i>Rochalimea quintana</i>)	2	
<i>Bordetella bronchiseptica</i>	2	
<i>Bordetella parapertussis</i>	2	
<i>Bordetella pertussis</i>	2	V
<i>Borrelia burgdorferi</i>	2	
<i>Borrelia duttonii</i>	2	
<i>Borrelia recurrentis</i>	2	
<i>Borrelia spp</i>	2	
<i>Brucella abortus</i>	3	
<i>Brucella canis</i>	3	
<i>Brucella melitensis</i>	3	
<i>Brucella suis</i>	3	
<i>Burkholderia mallei</i> (<i>pseudomonas mallei</i>)	3	

Agente biologico	Classificazione	Rilievi
Burkholderia pseudomallei (pseudomonas pseudomallei)	3	
Campylobacter fetus	2	
Campylobacter jejuni	2	
Campylobacter spp	2	
Cardiobacterium hominis	2	
Chlamydia pneumoniae	2	
Chlamydia trachomatis	2	
Chlamydia psittaci (ceppi aviari)	3	
Chlamydia psittaci (ceppi non aviari)	2	
Clostridium botulinum	2	T
Clostridium perfringens	2	
Clostridium tetani	2	T, V
Clostridium spp	2	
Corynebacterium diphtheriae	2	T, V
Corynebacterium minutissimum	2	
Corynebacterium pseudotuberculosis	2	
Corynebacterium spp	2	
Coxiella burnetii	3	
Edwardsiella tarda	2	
Ehrlichia sennetsu (Rickettsia sennetsu)	2	
Ehrlichia spp	2	
Eikenella corrodens	2	
Enterobacter aerogenes/cloacae	2	
Enterobacter spp	2	
Enterococcus spp	2	
Erysipelothrix rhusiopathiae	2	
Escherichia coli (ad eccezione dei ceppi non patogeni)	2	
Escherichia coli, ceppi verocitotossigenici (es. O157:H7 oppure O103)	3 (**)	T
Flavobacterium meningosepticum	2	
Fluoribacter bozemanii (Legionella)	2	
Francisella tularensis (tipo A)	3	
Francisella tularensis (tipo B)	2	
Fusobacterium necrophorum	2	
Gardnerella vaginalis	2	
Haemophilus ducreyi	2	
Haemophilus influenzae	2	V
Haemophilus spp	2	
Helicobacter pylori	2	
Klebsiella oxytoca	2	
Klebsiella pneumoniae	2	
Klebsiella spp	2	
Legionella pneumophila	2	
Legionella spp	2	
Leptospira interrogans (tutti i serotipi)	2	
Listeria monocytogenes	2	
Listeria ivanovii	2	
Morganella morganii	2	
Mycobacterium africanum	3	V
Mycobacterium avium/intracellulare	2	
Mycobacterium bovis (ad eccezione del ceppo BCG)	3	V
Mycobacterium chelonae	2	
Mycobacterium fortuitum	2	
Mycobacterium kansasii	2	
Mycobacterium leprae	3	
Mycobacterium malmoense	2	

Agente biologico	Classificazione	Rilievi
Mycobacterium marinum	2	
Mycobacterium microti	3 (**)	
Mycobacterium paratuberculosis	2	
Mycobacterium scrofulaceum	2	
Mycobacterium simiae	2	
Mycobacterium szulgai	2	
Mycobacterium tuberculosis	3	V
Mycobacterium ulcerans	3 (**)	
Mycobacterium xenopi	2	
Mycoplasma caviae	2	
Mycoplasma hominis	2	
Mycoplasma pneumoniae	2	
Neisseria gonorrhoeae	2	
Neisseria meningitidis	2	V
Nocardia asteroides	2	
Nocardia brasiliensis	2	
Nocardia farcinica	2	
Nocardia nova	2	
Nocardia otitidiscaviarum	2	
Pasteurella multocida	2	
Pasteurella spp	2	
Peptostreptococcus anaerobius	2	
Plesiomonas shigelloides	2	
Porphyromonas spp	2	
Prevotella spp	2	
Proteus mirabilis	2	
Proteus penneri	2	
Proteus vulgaris	2	
Providencia alcalifaciens	2	
Providencia rettgeri	2	
Providencia spp	2	
Pseudomonas aeruginosa	2	
Rhodococcus equi	2	
Rickettsia akari	3 (**)	
Rickettsia canada	3 (**)	
Rickettsia conorii	3	
Rickettsia montana	3 (**)	
Rickettsia typhi (Rickettsia mooseri)	3	
Rickettsia prowazekii	3	
Rickettsia rickettsii	3	
Rickettsia tsutsugamushi	3	
Rickettsia spp	2	
Salmonella arizonae	2	
Salmonella enteritidis	2	
Salmonella typhimurium	2	
Salmonella paratyphi A, B, C	2	V
Salmonella typhi	3 (**)	V
Salmonella (altre varietà serologiche)	2	
Serpulina spp	2	
Shigella boydii	2	
Shigella dysenteriae (Tipo 1)	3 (**)	T
Shigella dysenteriae, diverso dal Tipo 1	2	
Shigella flexneri	2	
Shigella sonnei	2	
Staphylococcus aureus	2	
Streptobacillus moniliformis	2	

Agente biologico	Classificazione	Rilievi
Streptococcus pneumoniae	2	
Streptococcus pyogenes	2	
Streptococcus spp	2	
Streptococcus suis	2	
Treponema carateum	2	
Treponema pallidum	2	
Treponema pertenuae	2	
Treponema spp	2	
Vibrio cholerae (incluso El Tor)	2	
Vibrio parahaemolyticus	2	
Vibrio spp	2	
Yersinia enterocolitica	2	
Yersinia pestis	3	V
Yersinia pseudotuberculosis	2	
Yersinia spp	2	

Virus (*)

Agente biologico	Classificazione	Rilievi
Adenoviridae	2	
Arenaviridae:		
LCM-Lassa Virus complex (Arenavirus del Vecchio Mondo):		
Virus Lassa	4	
Virus della coriomeningite linfocitaria (ceppi neurotropi)	3	
Virus della coriomeningite linfocitaria (altri ceppi)	2	
Virus Mopeia	2	
Altri LCM-Lassa Virus complex	2	
Virus complex Tacaribe (Arenavirus del Nuovo Mondo):		
Virus Guanarito	4	
Virus Junin	4	
Virus Sabia	4	
Virus Machupo	4	
Virus Flexal	3	
Altri Virus del Complesso Tacaribe	2	
Astroviridae	2	
Bunyaviridae:		
Bhanja	2	
Virus Bunyamwera	2	
Germiston	2	
Virus Oropouche	3	
Virus dell'encefalite Californiana	2	
Hantavirus:		
Hantaan (febbre emorragica coreana)	3	
Belgrado (noto anche come Dobrava)	3	
Seoul-Virus	3	
Sin Nombre (ex Muerto Canyon)	3	
Puumala-Virus	2	
Prospect Hill-Virus	2	
Altri Hantavirus	2	
Nairovirus:		
Virus della febbre emorragica di Crimea/Congo	4	
Virus Hazara	2	
Phlebovirus:		
Febbre della Valle del Rift	3	V

Agente biologico	Classificazione	Rilievi
Febbre da Flebotomi	2	
Virus Toscana	2	
Altri bunyavirus noti come patogeni	2	
Caliciviridae:		
Virus dell'epatite E	3 (**)	
Norwalk-Virus	2	
Altri Caliciviridae	2	
Coronaviridae	2	
Filoviridae:		
Virus Ebola	4	
Virus di Marburg	4	
Flaviviridae:		
Encefalite d'Australia (Encefalite della Valle Murray)	3	
Virus dell'encefalite da zecca dell'Europa centrale	3 (**)	V
Absettarov	3	
Hanzalova	3	
Hypr	3	
Kumlinge	3	
Virus della dengue tipi 1-4	3	
Virus dell'epatite C	3 (**)	D
Virus dell'epatite G	3 (**)	D
Encefalite B giapponese	3	V
Foresta di Kyasanur	3	V
Louping ill	3 (**)	
Omsk (a)	3	V
Powassan	3	
Rocio	3	
Encefalite verno-estiva russa (a)	3	V
Encefalite di St. Louis	3	
Virus Wesselsbron	3 (**)	
Virus della Valle del Nilo	3	
Febbre gialla	3	V
Altri flavivirus noti per essere patogeni	2	
Hepadnaviridae:		
Virus dell'epatite B	3 (**)	V, D
Virus dell'epatite D (Delta) (b)	3 (**)	V, D
Herpesviridae:		
Cytomegalovirus	2	
Virus d'Epstein-Barr	2	
Herpesvirus simiae (B virus)	3	
Herpes simplex virus tipi 1 e 2	2	
Herpesvirus varicella-zoster	2	
Virus Herpes dell'uomo tipo 7	2	
Virus herpes dell'uomo tipo 8	2	D
Virus lifotropo B dell'uomo (HBLV-HHV6)	2	
Orthomyxoviridae:		
Virus influenzale tipi A, B e C	2	V (c)
Orthomyxoviridae trasmesse dalle zecche: Virus Dhori e Thogoto	2	
Papovaviridae:		
Virus BK e JC	2	D (d)
Papillomavirus dell'uomo	2	D (d)
Paramyxoviridae:		
Virus del morbillo	2	V
Virus della parotite	2	V
Virus della malattia di Newcastle	2	
Virus parainfluenzali tipi 1-4	2	

Agente biologico	Classificazione	Rilievi
Virus respiratorio sinciziale	2	
Parvoviridae:		
Parvovirus dell'uomo (B 19)	2	
Picornaviridae:		
Virus della congiuntivite emorragica (AHC)	2	
Virus Coxackie	2	
Virus Echo	2	
Virus dell'epatite A (enterovirus dell'uomo tipo 72)	2	V
Virus della poliomelite	2	V
Rhinovirus	2	
Poxviridae:		
Buffalopox virus (e)	2	
Cowpox virus	2	
Elephantpox virus (f)	2	
Virus del nodulo dei mungitori	2	
Molluscum contagiosum virus	2	
Monkeypox virus	3	V
Orf virus	2	
Rabbitpox virus (g)	2	
Vaccinia virus	2	
Variola (major & minor) virus	4	V
Whitepox virus ("variola virus")	4	V
Yatapox virus (Tana & Yaba)	2	
Reoviridae:		
Coltivirus	2	
Rotavirus umano	2	
Orbivirus	2	
Reovirus	2	
Retroviridae:		
Virus della sindrome di immunodeficienza umana (AIDS)	3 (**)	D
Virus di leucemie umane e cellule T (HTLV) tipi 1 e 2	3 (**)	D
SIV (h)	3 (**)	
Rhabdoviridae:		
Virus della rabbia	3 (**)	V
Virus della stomatite vescicolosa	2	
Togaviridae:		
Alfavirus:		
Encefalomielite equina dell'America dell'est	3	V
Virus Bebaru	2	
Virus Chikungunya	3 (**)	
Virus Everglades	3 (**)	
Virus Mayaro	3	
Virus Mucambo	3 (**)	
Virus Ndumu	3	
Virus O'nyong-nyong	2	
Virus del fiume Ross	2	
Virus della foresta di Semliki	2	
Virus Sindbis	2	
Virus Tonate	3 (**)	
Encefalomielite equina del Venezuela	3	V
Encefalomielite equina dell'America dell'ovest	3	V
Altri alfavirus noti	2	
Rubivirus (rubella)	2	V
Toroviridae:	2	
Virus non classificati:		
Virus dell'epatite non ancora identificati	3 (**)	

Agente biologico	Classificazione	Rilievi
Morbillivirus equino	4	
Agenti non classici associati con le encefaliti spongiformi trasmissibili (TSE) (i):		
Morbo di Creutzfeldt-Jakob	3 (**)	D (d)
Variante del morbo di Creutzfeldt-Jakob	3 (**)	D (d)
Encefalite spongiforme bovina (BSE) ed altre TSE degli animali a queste associate	3 (**)	D (d)
Sindrome di Gerstmann-Sträussler-Scheinker	3 (**)	D (d)
Kuru	3 (**)	D (d)

(*) Vedi introduzione, punto 5.

(**) Vedi introduzione, punto 6.

(a) Tick-borne encefalitis.

(b) Il virus dell'epatite D esercita il suo potere patogeno nel lavoratore soltanto in caso di infezione simultanea o secondaria rispetto a quella provocata dal virus dell'epatite B. La vaccinazione contro il virus dell'epatite B protegge pertanto i lavoratori non affetti dal virus dell'epatite B contro il virus dell'epatite D (Delta).

(c) Soltanto per i tipi A e B.

(d) Raccomandato per i lavori che comportano un contatto diretto con questi agenti.

(e) Alla rubrica possono essere identificati due virus, un genere "buffalopox" e una variante del virus "vaccinia".

(f) Variante del "Cowpox".

(g) Variante di "Vaccinia".

(h) Non esiste attualmente alcuna prova di infezione dell'uomo provocata da retrovirus di origine scimmiesca. A titolo di precauzione si raccomanda un contenimento di livello 3 per i lavori che comportano un'esposizione di tale retrovirus.

(i) Non esiste attualmente alcuna prova di infezione dell'uomo provocata dagli agenti responsabili di altre TSE negli animali. Tuttavia a titolo precauzionale, si consiglia di applicare nei laboratori il livello di contenimento 3 (**), ad eccezione dei lavori relativi ad un agente identificato di "scrapie" per cui un livello di contenimento 2 è sufficiente.

Parassiti

Agente biologico	Classificazione	Rilievi
Acanthamoeba castellanii	2	
Ancylostoma duodenale	2	
Angiostrongylus cantonensis	2	
Angiostrongylus costaricensis	2	
Ascaris lumbricoides	2	A
Ascaris suum	2	A
Babesia divergens	2	
Babesia microti	2	
Balantidium coli	2	
Brugia malayi	2	
Brugia pahangi	2	
Capillaria philippinensis	2	
Capillaria spp	2	
Clonorchis sinensis	2	
Clonorchis viverrini	2	
Cryptosporidium parvum	2	
Cryptosporidium spp	2	
Cyclospora cayetanensis	2	
Dipetalonema streptocerca	2	
Diphyllobothrium latum	2	
Dracunculus medinensis	2	

Agente biologico	Classificazione	Rilievi
Echinococcus granulosus	3 (**)	
Echinococcus multilocularis	3 (**)	
Echinococcus vogeli	3 (**)	
Entamoeba histolytica	2	
Fasciola gigantica	2	
Fasciola hepatica	2	
Fasciolopsis buski	2	
Giardia lamblia (Giardia intestinalis)	2	
Hymenolepis diminuta	2	
Hymenolepis nana	2	
Leishmania braziliensis	3 (**)	
Leishmania donovani	3 (**)	
Leishmania aethiopica	2	
Leishmania mexicana	2	
Leishmania peruviana	2	
Leishmania tropica	2	
Leishmania major	2	
Leishmania spp	2	
Loa Loa	2	
Mansonella ozzardi	2	
Mansonella perstans	2	
Naegleria fowleri	3 (**)	
Necator americanus	2	
Onchocerca volvulus	2	
Opisthorchis felineus	2	
Opisthorchis spp	2	
Paragonimus westermani	2	
Plasmodium falciparum	3 (**)	
Plasmodium spp (uomo & scimmia)	2	
Sarcocystis sui hominis	2	
Schistosoma haematobium	2	
Schistosoma intercalatum	2	
Schistosoma japonicum	2	
Schistosoma mansoni	2	
Schistosoma mekongi	2	
Strongyloides stercoralis	2	
Strongyloides spp	2	
Taenia saginata	2	
Taenia solium	3 (**)	
Toxocara canis	2	
Toxoplasma gondii	2	
Trichinella spiralis	2	
Trichuris trichiura	2	
Trypanosoma brucei brucei	2	
Trypanosoma brucei gambiense	2	
Trypanosoma brucei rhodesiense	3 (**)	
Trypanosoma cruzi	3	
Wuchereria bancrofti	2	

(**) Vedi introduzione, punto 6.

Funghi

Agente biologico	Classificazione	Rilievi
Aspergillus fumigatus	2	A
Blastomyces dermatitidis (Ajellomyces dermatitidis)	3	
Candida albicans	2	A
Candida tropicalis	2	
Cladophialophora bantiana (es. Xylohypha bantiana, Cladosporium bantianum o trichoides)	3	
Coccidioides immitis	3	A
Cryptococcus neoformans var. neoformans (Filobasidiella neoformans var. neoformans)	2	A
Cryptococcus neoformans var. gattii (Filobasidiella bacillispora)	2	A
Emmonsia parva var. parva	2	
Emmonsia parva var. crescens	2	
Epidermophyton floccosum	2	A
Fonsecaea compacta	2	
Fonsecaea pedrosoi	2	
Histoplasma capsulatum var. capsulatum (Ajellomyces capsulatum)	3	
Histoplasma capsulatum duboisii	3	
Madurella grisea	2	
Madurella mycetomatis	2	
Microsporium spp	2	A
Neotestudina rosatii	2	
Paracoccidioides brasiliensis	3	
Penicillium marneffei	2	A
Scedosporium apiospermum, Pseudallescheria boydii	2	
Scedosporium prolificans (inflantum)	2	
Sporothrix schenckii	2	
Trichophyton rubrum	2	
Trichophyton spp	2	

 Allegato così sostituito dall'art. 1, D.M. 12 novembre 1999.

Allegato XII

Specifiche sulle misure di contenimento e sui livelli di contenimento

Nota preliminare: Le misure contenute in questo allegato debbono essere applicate in base alla natura delle attività, la valutazione del rischio per i lavoratori e la natura dell'agente biologico di cui trattasi.

	A	B		
		Livelli di contenimento		
	Misure di contenimento	2	3	4
1.	La zona di lavoro deve essere separata da qualsiasi altra attività nello stesso edificio	No	Racc.	Sì
2.	L'aria immessa nella zona di lavoro e l'aria estratta devono essere filtrate attraverso un ultra-filtro (HEPA) o un filtro simile	No	Sì, sull'aria estratta	Sì, sull'aria immessa e su quella estratta
3.	L'accesso deve essere limitato alle persone autorizzate	Racc.	Sì	Sì, attraverso una camera di compensazione
4.	La zona di lavoro deve poter essere chiusa a tenuta per consentire la disinfezione	No	Racc.	Sì
5.	Specifiche procedure di disinfezione	Sì	Sì	Sì
6.	La zona di lavoro deve essere mantenuta ad una pressione negativa rispetto a quella atmosferica	No	Racc.	Sì
7.	Controllo efficace dei vettori, ad esempio, roditori ed insetti	Racc.	Sì	Sì
8.	Superfici idrorepellenti e di facile pulitura	Sì, per il banco di lavoro	Sì, per il banco di lavoro, l'arredo e il pavimento	Sì, per il banco di lavoro, l'arredo, i muri, il pavimento e il soffitto
9.	Superfici resistenti agli acidi, agli alcali, ai solventi, ai disinfettanti	Racc.	Sì	Sì
10.	Deposito sicuro per agenti biologici	Sì	Sì	Sì, deposito sicuro
11.	Finestra d'ispezione o altro dispositivo che permetta di vederne gli occupanti	Racc.	Racc.	Sì
12.	I laboratori devono contenere l'attrezzatura a loro necessaria	No	Racc.	Sì
13.	I materiali infetti, compresi gli animali, devono essere manipolati in cabine di sicurezza, isolatori o altri adeguati contenitori	Ove opportuno	Sì, quando l'infezione è veicolata dall'aria	Sì
14.	Inceneritori per l'eliminazione delle carcasse di animali	Racc.	Sì (disponibile)	Sì, sul posto
15.	Mezzi e procedure per il trattamento dei rifiuti	Sì	Sì	Sì, con sterilizzazione
16.	Trattamento delle acque reflue	No	Facoltativo	Sì

Allegato XIII

Specifiche per processi industriali

Agenti biologici del gruppo 1

Per le attività con agenti biologici del gruppo 1, compresi i vaccini spenti, si osserveranno i principi di una buona sicurezza ed igiene professionali.

Agenti biologici dei gruppi 2, 3 e 4

Può risultare opportuno selezionare ed abbinare specifiche di contenimento da diverse categorie tra quelle sottoindicate, in base ad una valutazione di rischio connessa con un particolare processo o parte di esso.

	Misure di contenimento	Livelli di contenimento		
		2	3	4
1.	Gli organismi vivi devono essere manipolati in un sistema che separi fisicamente il processo dall'ambiente	Sì	Sì	Sì
2.	I gas di scarico del sistema chiuso devono essere trattati in modo da	ridurre al minimo le emissioni	evitare le emissioni	evitare le emissioni
3.	Il prelievo di campioni, l'aggiunta di materiali in un sistema chiuso e il trasferimento di organismi vivi in un altro sistema chiuso devono essere effettuati in modo da:	ridurre al minimo le emissioni	evitare le emissioni	evitare le emissioni
4.	La coltura deve essere rimossa dal sistema chiuso solo dopo che gli organismi vivi sono stati:	inattivati con mezzi collaudati	inattivati con mezzi chimici o fisici collaudati	inattivati con mezzi chimici o fisici collaudati
5.	I dispositivi di chiusura devono essere previsti in modo da	ridurre al minimo le emissioni	evitare le emissioni	evitare le emissioni
6.	I sistemi chiusi devono essere collocati in una zona controllata	Facoltativo	Facoltativo	Sì è costruita all'uopo
	a) Vanno previste segnalazioni di pericolo biologico	Facoltativo	Facoltativo	Sì
	b) È ammesso solo il personale addetto	Facoltativo	Facoltativo	Sì
	c) Il personale deve indossare tute di protezione	Sì, tute da lavoro	Sì	Ricambio completo
	d) Occorre prevedere una zona di decontaminazione e le docce per il personale	Sì	Sì	Sì
	e) Il personale deve fare una doccia prima di uscire dalla zona controllata	No	Facoltativo	Sì
	f) Gli effluenti dei lavandini e delle docce devono essere raccolti e inattivati prima dell'emissione	No	Facoltativo	Sì
	g) La zona controllata deve essere adeguatamente ventilata per ridurre al minimo la contaminazione atmosferica	Facoltativo	Facoltativo	Sì
	h) La pressione ambiente nella zona controllata deve essere mantenuta al di sotto di quella atmosferica	No	Facoltativo	Sì
	i) L'aria in entrata e in uscita dalla zona controllata deve essere filtrata con ultrafiltr (HEPA)	No	Facoltativo	Sì
	j) La zona controllata deve essere concepita in modo da impedire qualsiasi fuoriuscita dal sistema chiuso	No	Facoltativo	Sì
	k) La zona controllata deve poter essere sigillata in modo da rendere possibili le fumigazioni	No	Facoltativo	Sì
	l) Trattamento degli effluenti prima dello smaltimento finale	Inattivati con mezzi collaudati	Inattivati con mezzi chimici o fisici collaudati	Inattivati con mezzi fisici collaudati

Allegato XIV

Elenco delle attrezzature da sottoporre a verifica:

- 1) scale aeree ad inclinazione variabile;
- 2) ponti mobili sviluppabili su carro;
- 3) ponti sospesi muniti di argano;
- 4) idroestrattori centrifughi con diametro esterno del paniere > 50 cm;
- 5) funi e catene di impianti ed apparecchi di sollevamento;
- 6) funi e catene di impianti ed apparecchi di trazione;
- 7) gru e apparecchi di sollevamento di portata > 200 kg;
- 8) organi di trazione, di attacco e dispositivi di sicurezza dei piani inclinati;
- 9) macchine e attrezzature per la lavorazione di esplosivi;
- 10) elementi di ponteggio;
- 11) ponteggi metallici fissi;
- 12) argani dei ponti sospesi;
- 13) funi dei ponti sospesi;
- 14) armature degli scavi;
- 15) freni dei locomotori;
- 16) micce;
- 17) materiali recuperati da costruzioni sceniche;
- 18) opere sceniche;
- 19) riflettori e batterie di accumulatori mobili;
- 20) teleferiche private;
- 21) elevatori trasferibili;
- 22) ponteggi sospesi motorizzati;
- 23) funi dei ponteggi sospesi motorizzati;
- 24) ascensori e montacarichi in servizio privato;
- 25) apparecchi a pressione semplici;
- 26) apparecchi a pressione di gas;
- 27) generatori e recipienti di vapore d'acqua;
- 28) generatori e recipienti di liquidi surriscaldati;
- 29) forni per oli minerali;
- 30) generatori di calore per impianti di riscaldamento ad acqua calda;
- 31) recipienti per trasporto di gas compressi, liquefatti e disciolti.



Allegato aggiunto dall'art. 7, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359.

Allegato XV

Prescrizioni supplementari applicabili alle attrezzature di lavoro specifiche.

0. Osservazione preliminare.

Le disposizioni del presente allegato si applicano allorchè esiste, per l'attrezzatura di lavoro considerata, un rischio corrispondente.

Ai fini del loro adempimento ed in quanto riferite ad attrezzature in esercizio, esse non richiedono necessariamente l'adozione delle stesse misure corrispondenti ai requisiti essenziali applicabili alle attrezzature di lavoro nuove.

1. Prescrizioni applicabili alle attrezzature di lavoro mobili, semoventi o non semoventi.

1.1. Qualora il bloccaggio intempestivo degli elementi di trasmissione d'energia accoppiabili tra un'attrezzatura di lavoro mobile e suoi accessori e traini possa provocare rischi specifici, l'attrezzatura di lavoro deve essere attrezzata o sistemata in modo tale da impedire il bloccaggio degli elementi di trasmissione d'energia.

Nel caso in cui tale bloccaggio non possa essere impedito, dovrà essere presa ogni precauzione possibile per evitare conseguenze pregiudizievoli per i lavoratori.

1.2. Se gli organi di trasmissione di energia accoppiabili tra attrezzature di lavoro mobili rischiano di sporcarsi e di rovinarsi strisciando al suolo, si devono prevedere possibilità di fissaggio.

1.3. Le attrezzature di lavoro mobili con lavoratore o lavoratori a bordo devono limitare, nelle

condizioni di utilizzazione reali, i rischi derivanti da un ribaltamento dell'attrezzatura di lavoro:

- a) mediante una struttura di protezione che impedisca all'attrezzatura di ribaltarsi di più di un quarto di giro,
- b) ovvero mediante una struttura che garantisca uno spazio sufficiente attorno al lavoratore o ai lavoratori trasportati a bordo qualora il movimento possa continuare oltre un quarto di giro,
- c) ovvero da qualsiasi altro dispositivo di portata equivalente.

Queste strutture di protezione possono essere integrate all'attrezzatura di lavoro.

Queste strutture di protezione non sono obbligatorie se l'attrezzatura di lavoro è stabilizzata durante tutto il periodo d'uso, oppure se l'attrezzatura di lavoro è concepita in modo da escludere qualsiasi ribaltamento della stessa.

Se sussiste il pericolo che il lavoratore trasportato a bordo, in caso di ribaltamento, rimanga schiacciato tra parti dell'attrezzatura di lavoro e il suolo, deve essere installato un sistema di ritenzione del lavoratore o dei lavoratori trasportati.

1.4. I carrelli elevatori su cui prendono posto uno o più lavoratori devono essere sistemati o attrezzati in modo da limitarne i rischi di ribaltamento, ad esempio:

- a) installando una cabina per il conducente;
- b) mediante una struttura atta ad impedire il ribaltamento del carrello elevatore;
- c) mediante una struttura concepita in modo tale da lasciare, in caso di ribaltamento del carrello elevatore, uno spazio sufficiente tra il suolo e talune parti del carrello stesso per il lavoratore o i lavoratori a bordo;
- d) mediante una struttura che trattenga il lavoratore o i lavoratori sul sedile del posto di guida per evitare che, in caso di ribaltamento del carrello elevatore, essi possano essere intrappolati da parti del carrello stesso.

1.5. Le attrezzature di lavoro mobili semoventi il cui spostamento può comportare rischi per le persone devono soddisfare le seguenti condizioni:

- a) esse devono essere dotate dei mezzi necessari per evitare la messa in moto non autorizzata;
- b) esse devono essere dotate dei mezzi appropriati che consentano di ridurre al minimo le conseguenze di un'eventuale collisione in caso di movimento simultaneo di più attrezzature di lavoro circolanti su rotaia;
- c) esse devono essere dotate, qualora considerazioni di sicurezza l'impongano, di un dispositivo di emergenza con comandi facilmente accessibili o automatici che ne consenta la frenatura e l'arresto in caso di guasto del dispositivo di frenatura principale;
- d) quando il campo di visione diretto del conducente è insufficiente per garantire la sicurezza, esse devono essere dotate di dispositivi ausiliari per migliorare la visibilità;
- e) le attrezzature di lavoro per le quali è previsto un uso notturno o in luoghi bui devono incorporare un dispositivo di illuminazione adeguato al lavoro da svolgere e garantire sufficiente sicurezza ai lavoratori;
- f) le attrezzature di lavoro che comportano, di per sé o a causa dei loro carichi o traini, un rischio di incendio suscettibile di mettere in pericolo i lavoratori, devono essere dotate di appropriati dispositivi antincendio a meno che tali dispositivi non si trovino già ad una distanza sufficientemente ravvicinata sul luogo in cui esse sono usate;
- g) le attrezzature di lavoro comandate con sistemi immateriali devono arrestarsi automaticamente se escono dal campo di controllo;
- h) le attrezzature di lavoro telecomandate che, usate in condizioni normali possono comportare rischi di urto o di intrappolamento dei lavoratori devono essere dotate di dispositivi di protezione contro tali rischi, a meno che non siano installati altri dispositivi per controllare il rischio di urto.

2. Prescrizioni applicabili alle attrezzature di lavoro adibite al sollevamento di carichi.

2.1. Gli accessori di sollevamento devono essere contrassegnati in modo da poterne identificare le caratteristiche essenziali ai fini di un'utilizzazione sicura.

Se l'attrezzatura di lavoro non è destinata al sollevamento di persone, una segnalazione in tal senso dovrà esservi apposta in modo visibile onde non ingenerare alcuna possibilità di confusione.

2.2. Le macchine per il sollevamento o lo spostamento di persone devono essere di natura tale:

- a) da escludere qualsiasi rischio di schiacciamento, di intrappolamento oppure di urto dell'utilizzatore, in particolare i rischi dovuti a collisione accidentale;
- b) da garantire che i lavoratori bloccati in caso di incidente nell'abitacolo non siano esposti ad alcun pericolo e possano essere liberati.

2-bis. Ulteriori prescrizioni minime di carattere generale per le attrezzature di lavoro.

2-bis.1 La persona esposta deve avere il tempo e/o i mezzi di sottrarsi rapidamente ad eventuali rischi causati dalla messa in moto e/o dall'arresto dell'attrezzatura di lavoro.

2-bis.2 La rimessa in moto di un'attrezzatura dopo un arresto, indipendentemente dalla sua origine, e il comando di una modifica rilevante delle condizioni di funzionamento di un'attrezzatura (velocità, pressione, eccetera) devono poter essere effettuati soltanto mediante un'azione volontaria su un organo di comando concepito a tale fine, salvo che la rimessa in moto o la modifica rilevante delle condizioni di funzionamento dell'attrezzatura non presenti alcun pericolo per il lavoratore esposto.

2-bis.3 L'ordine di arresto dell'attrezzatura di lavoro deve essere prioritario rispetto agli ordini di messa in moto. Ottenuto l'arresto dell'attrezzatura di lavoro, o dei suoi elementi pericolosi, l'alimentazione degli azionatori deve essere interrotta.

2-bis.4 Se gli elementi mobili di un'attrezzatura di lavoro presentano rischi di contatto meccanico che possono causare incidenti, essi devono essere dotati di protezioni o di sistemi protettivi che: a) devono essere di costruzione robusta; b) non devono provocare rischi supplementari; c) non devono essere facilmente elusi o resi inefficaci; d) devono essere situati ad una sufficiente distanza dalla zona pericolosa; e) non devono limitare più del necessario l'osservazione del ciclo di lavoro".



Allegato aggiunto dall'art. 7, D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 359 e modificato dall'art. 29 della Legge 18/4/2005, n. 62

Allegato XV-bis (art. 88-octies, comma 1, art. 88-novies, comma 2, lettera c)

RIPARTIZIONE DELLE AREE IN CUI POSSONO FORMARSI ATMOSFERE ESPLOSIVE

Osservazione preliminare.

Il sistema di classificazione che segue si applica alle aree in cui vengono adottati provvedimenti di protezione in applicazione degli articoli 88-quater, 88-quinquies, 88-octies e 88-novies.

1. Aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive. Un'area in cui puo' formarsi un'atmosfera esplosiva in quantita' tali da richiedere particolari provvedimenti di protezione per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori interessati é considerata area esposta a rischio di esplosione ai sensi del titolo VIII-bis.

Un'area in cui non é da prevedere il formarsi di un'atmosfera esplosiva in quantita' tali da richiedere particolari provvedimenti di protezione é da considerare area non esposta a rischio di esplosione ai sensi del titolo VIII-bis.

Le sostanze infiammabili e combustibili sono da considerare come sostanze che possono formare un'atmosfera esplosiva a meno che l'esame delle loro caratteristiche non abbia evidenziato che esse, in miscela con l'aria, non sono in grado di propagare autonomamente un'esplosione.

2. Classificazione delle aree a rischio di esplosione.

Le aree a rischio di esplosione sono ripartite in zone in base alla frequenza e alla durata della presenza di atmosfere esplosive.

Il livello dei provvedimenti da adottare in conformita' dell'allegato XV-ter, parte A, é determinato da tale classificazione.

Zona 0.

Area in cui é presente in permanenza o per lunghi periodi o frequentemente un'atmosfera esplosiva consistente in una miscela di aria e di sostanze infiammabili sotto forma di gas, vapore o nebbia.

Zona 1.

Area in cui la formazione di un'atmosfera esplosiva, consistente in una miscela di aria e di sostanze infiammabili sotto forma di gas, vapori o nebbia, é probabile che avvenga occasionalmente durante le normali attivita'.

Zona 2.

Area in cui durante le normali attivita' non é probabile la formazione di un'atmosfera esplosiva consistente in una miscela di aria e di sostanze infiammabili sotto forma di gas, vapore o nebbia o, qualora si verifichi, sia unicamente di breve durata.

Zona 20.

Area in cui é presente in permanenza o per lunghi periodi o frequentemente un'atmosfera esplosiva sotto forma di nube di polvere combustibile nell'aria.

Zona 21.

Area in cui la formazione di un'atmosfera esplosiva sotto forma di nube di polvere combustibile nell'aria, é probabile che avvenga occasionalmente durante le normali attivita'.

Zona 22.

Area in cui durante le normali attivita' non é probabile la formazione di un'atmosfera esplosiva sotto forma di nube di polvere combustibile o, qualora si verifichi, sia unicamente di breve durata.

Note.

1. Strati, depositi o cumuli di polvere combustibile sono considerati come qualsiasi altra fonte che possa formare un'atmosfera esplosiva.

2. Per "normali attivita'" si intende la situazione in cui gli impianti sono utilizzati entro i parametri progettuali.

3. Per la classificazione delle aree si puo' fare riferimento alle norme tecniche armonizzate relative ai settori specifici, tra le quali:

EN 60079-10 (CEI 31-30) per atmosfere esplosive in presenza di gas;

EN 50281-3 per atmosfere esplosive in presenza di polveri combustibili».



Allegato aggiunto dal D.Lgs 233/2003

Allegato XV-ter (art. 88-octies, comma 2, art. 88-novies, comma 2, lettera d), art. 88-decies, commi 1 e 2)

A. PRESCRIZIONI MINIME PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PROTEZIONE DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DEI LAVORATORI CHE POSSONO ESSERE ESPOSTI AL RISCHIO DI ATMOSFERE ESPLOSIVE.

Osservazione preliminare.

Le prescrizioni di cui al presente allegato si applicano:

a) alle aree classificate come pericolose in conformita' dell'allegato XV-bis, in tutti i casi in cui lo richiedano le caratteristiche dei luoghi di lavoro, dei posti di lavoro, delle attrezzature o delle sostanze impiegate ovvero i pericoli derivanti dalle attivita' correlate al rischio di atmosfere esplosive;

b) ad attrezzature in aree non esposte a rischio di esplosione che sono necessarie o contribuiscono al funzionamento delle attrezzature che si trovano nelle aree a rischio di esplosione.

1. Provvedimenti organizzativi.

1.1. Formazione professionale dei lavoratori.

Il datore di lavoro provvede ad una sufficiente ed adeguata formazione in materia di protezione dalle esplosioni dei lavoratori impegnati in luoghi dove possono formarsi atmosfere esplosive.

1.2. Istruzioni scritte e autorizzazione al lavoro.

Ove stabilito dal documento sulla protezione contro le esplosioni:

a) il lavoro nelle aree a rischio si effettua secondo le istruzioni scritte impartite dal datore di lavoro;

b) é applicato un sistema di autorizzazioni al lavoro per le attivita' pericolose e per le attivita' che possono diventare pericolose quando interferiscono con altre operazioni di lavoro.

Le autorizzazioni al lavoro sono rilasciate prima dell'inizio dei lavori da una persona abilitata a farlo.

2. Misure di protezione contro le esplosioni.

2.1. Fughe e emissioni, intenzionali o no, di gas, vapori, nebbie o polveri combustibili che possano dar luogo a rischi di esplosioni sono opportunamente deviate o rimosse verso un luogo sicuro o, se cio' non é realizzabile, contenuti in modo sicuro, o resi adeguatamente sicuri con altri metodi appropriati.

2.2. Qualora l'atmosfera esplosiva contenga piu' tipi di gas, vapori, nebbie o polveri infiammabili o combustibili, le misure di protezione devono essere programmate per il massimo pericolo possibile.

2.3. Per la prevenzione dei rischi di accensione, conformemente all'articolo 88-quater, si tiene conto anche delle scariche elettrostatiche che provengono dai lavoratori o dall'ambiente di lavoro che agiscono come elementi portatori di carica o generatori di carica. I lavoratori sono

dotati di adeguati indumenti di lavoro fabbricati con materiali che non producono scariche elettrostatiche che possano causare l'accensione di atmosfere esplosive.

2.4. Impianti, attrezzature, sistemi di protezione e tutti i loro dispositivi di collegamento sono posti in servizio soltanto se dal documento sulla protezione contro le esplosioni risulta che possono essere utilizzati senza rischio in un'atmosfera esplosiva. Ciò vale anche per attrezzature di lavoro e relativi dispositivi di collegamento che non sono apparecchi o sistemi di protezione ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 23 marzo 1998, n. 126, qualora possano rappresentare un pericolo di accensione unicamente per il fatto di essere incorporati in un impianto. Vanno adottate le misure necessarie per evitare il rischio di confusione tra i dispositivi di collegamento.

2.5. Si devono prendere tutte le misure necessarie per garantire che le attrezzature di lavoro con i loro dispositivi di collegamento a disposizione dei lavoratori, nonché la struttura del luogo di lavoro siano state progettate, costruite, montate, installate, tenute in efficienza e utilizzate in modo tale da ridurre al minimo i rischi di esplosione e, se questa dovesse verificarsi, si possa controllarne o ridurne al minimo la propagazione all'interno del luogo di lavoro e dell'attrezzatura. Per detti luoghi di lavoro si adottano le misure necessarie per ridurre al minimo gli effetti sanitari di una esplosione sui lavoratori.

2.6. Se del caso, i lavoratori sono avvertiti con dispositivi ottici e acustici e allontanati prima che le condizioni per un'esplosione siano raggiunte.

2.7. Ove stabilito dal documento sulla protezione contro le esplosioni, sono forniti e mantenuti in servizio sistemi di evacuazione per garantire che in caso di pericolo i lavoratori possano allontanarsi rapidamente e in modo sicuro dai luoghi pericolosi.

2.8. Anteriormente all'utilizzazione per la prima volta di luoghi di lavoro che comprendono aree in cui possano formarsi atmosfere esplosive, è verificata la sicurezza dell'intero impianto per quanto riguarda le esplosioni. Tutte le condizioni necessarie a garantire protezione contro le esplosioni sono mantenute. La verifica del mantenimento di dette condizioni è effettuata da persone che, per la loro esperienza e formazione professionale, sono competenti nel campo della protezione contro le esplosioni.

2.9. Qualora risulti necessario dalla valutazione del rischio:

a) deve essere possibile, quando una interruzione di energia elettrica può dar luogo a rischi supplementari, assicurare la continuità del funzionamento in sicurezza degli apparecchi e dei sistemi di protezione, indipendentemente dal resto dell'impianto in caso della predetta interruzione;

b) gli apparecchi e sistemi di protezione a funzionamento automatico che si discostano dalle condizioni di funzionamento previste devono poter essere disinseriti manualmente, purché ciò non comprometta la sicurezza. Questo tipo di interventi deve essere eseguito solo da personale competente;

c) in caso di arresto di emergenza, l'energia accumulata deve essere dissipata nel modo più rapido e sicuro possibile o isolata in modo da non costituire più una fonte di pericolo.

2.10. Nel caso di impiego di esplosivi è consentito, nella zona 0 o zona 20 solo l'uso di esplosivi di sicurezza antigrisutosi, dichiarati tali dal fabbricante e classificati nell'elenco di cui agli articoli 42 e 43 del decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1956, n. 320.

L'accensione delle mine deve essere fatta elettricamente dall'esterno.

Tutto il personale deve essere fatto uscire dal sotterraneo durante la fase di accensione delle mine.

2.11. Qualora venga rilevata in qualsiasi luogo sotterraneo una concentrazione di gas infiammabile o esplodente superiore all'1 per cento in volume rispetto all'aria, con tendenza all'aumento, e non sia possibile, mediante la ventilazione o con altri mezzi idonei, evitare l'aumento della percentuale dei gas oltre il limite sopraindicato, tutto il personale deve essere fatto sollecitamente uscire dal sotterraneo.

Analogo provvedimento deve essere adottato in caso di irruzione massiva di gas.

2.12. Qualora non sia possibile assicurare le condizioni di sicurezza previste dal punto precedente possono essere eseguiti in sotterraneo solo i lavori strettamente necessari per bonificare l'ambiente dal gas e quelli indispensabili e indifferibili per ripristinare la stabilità delle armature degli scavi.

Detti lavori devono essere affidati a personale esperto numericamente limitato, provvisto dei necessari mezzi di protezione, comprendenti in ogni caso l'autoprotettore, i quali non devono

essere prelevati dalla dotazione prevista dall'articolo 101 del decreto del Presidente della Repubblica n. 320 del 1956 per le squadre di salvataggio.

B. CRITERI PER LA SCELTA DEGLI APPARECCHI E DEI SISTEMI DI PROTEZIONE.

Qualora il documento sulla protezione contro le esplosioni basato sulla valutazione del rischio non preveda altrimenti, in tutte le aree in cui possono formarsi atmosfere esplosive sono impiegati apparecchi e sistemi di protezione conformi alle categorie di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 marzo 1998, n. 126.

In particolare, in tali aree sono impiegate le seguenti categorie di apparecchi, purché adatti, a seconda dei casi, a gas, vapori o nebbie e/o polveri:

nella zona 0 o nella zona 20, apparecchi di categoria 1;

nella zona 1 o nella zona 21, apparecchi di categoria 1 o di categoria 2;

nella zona 2 o nella zona 22, apparecchi di categoria 1, 2 o 3.

 Allegato aggiunto dal D.Lgs 233/2003

Allegato XV-quater (art. 88-octies, comma 3)

SEGNALE DI AVVERTIMENTO PER INDICARE LE AREE IN CUI POSSONO FORMARSI
ATMOSFERE ESPLOSIVE



Area in cui può formarsi un'atmosfera esplosiva

Caratteristiche: forma triangolare; lettere in nero su fondo giallo, bordo nero (il colore giallo deve costituire almeno il 50% della superficie del segnale).

 Allegato aggiunto dal D.Lgs 233/2003

DECRETO LEGISLATIVO 19 marzo 1996, n. 242

Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, recante attuazione di direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro (G.U. 6 maggio 1996, n. 104, suppl. ord.).

Art. 30 (Disposizioni transitorie e finali)

1. Entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto gli organi di direzione politica o, comunque, di vertice delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, procedono all'individuazione nei soggetti di cui all'art. 2, comma 1, lettera b), secondo periodo, del presente decreto, tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività.

2. I decreti di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 626/1994, come modificato dall'art. 1 del presente decreto, sono emanati entro sei mesi dalla data di pubblicazione del presente decreto.

3. Le disposizioni di cui all'art. 4, commi 1, 2, 4 e 11, del decreto legislativo n. 626/1994, come modificato dall'art. 3 del presente decreto, devono essere osservate:

a) entro il 1° luglio 1996 dalle imprese di cui all'art. 8, comma 5, lettere a), b), c), d), e) ed f), del decreto legislativo n. 626/1994;

b) entro il 1° gennaio 1997 negli altri settori di attività.

4. Sino al 31 dicembre 1997, per le contravvenzioni di cui al titolo IX del decreto legislativo n. 626/1994, come modificate dagli articoli 22, 23 e 24, relativamente alla violazione degli obblighi non ancora vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, i termini previsti dall'art. 20, comma 1, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, sono raddoppiati e la somma di cui all'art. 21, comma 2, dello stesso decreto è ridotta della metà.

DECRETO LEGISLATIVO 19 agosto 2005, n. 187

Attuazione della direttiva 2002/44/CE sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti da vibrazioni meccaniche.



Publicato sulla Gazzetta Ufficiale 220 del 21/9/2005

Art. 1 (Campo di applicazione)

1. Fermo restando quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, il presente decreto legislativo prescrive le misure per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori che sono esposti o possono essere esposti a rischi derivanti da vibrazioni meccaniche.
2. Nei riguardi dei soggetti indicati all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, le disposizioni del presente decreto sono applicate tenuto conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato individuate con il provvedimento di cui al medesimo articolo 1, comma 2.

Art. 2 (Definizioni)

1. Ai fini del presente decreto legislativo, si intende per:
 - a) vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio: le vibrazioni meccaniche che, se trasmesse al sistema mano-braccio nell'uomo, comportano un rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, in particolare disturbi vascolari, osteoarticolari, neurologici o muscolari;
 - b) vibrazioni trasmesse al corpo intero: le vibrazioni meccaniche che, se trasmesse al corpo intero, comportano rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, in particolare lombalgie e traumi del rachide.

Art. 3 (Valori limite di esposizione e valori di azione)

1. Per le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio:
 - a) il valore limite di esposizione giornaliero, normalizzato a un periodo di riferimento di 8 ore, è fissato a 5 m/s²;
 - b) il valore d'azione giornaliero, normalizzato a un periodo di riferimento di 8 ore, che fa scattare l'azione è fissato a 2,5 m/s².
2. Per le vibrazioni trasmesse al corpo intero:
 - a) il valore limite di esposizione giornaliero, normalizzato a un periodo di riferimento di 8 ore, è fissato a 1,15 m/s²;
 - b) il valore d'azione giornaliero, normalizzato a un periodo di riferimento di 8 ore, è fissato a 0,5 m/s².

Art. 4 (Valutazione dei rischi)

1. Nell'assolvere gli obblighi stabiliti dall'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, il datore di lavoro valuta e, nel caso non siano disponibili informazioni relative ai livelli di vibrazione presso banche dati dell'ISPESL, delle regioni o del CNR o direttamente presso i produttori o fornitori, misura i livelli di vibrazioni meccaniche a cui i lavoratori sono esposti.
2. L'esposizione dei lavoratori alle vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio è valutata o misurata in base alle disposizioni di cui all'allegato I, parte A.
3. L'esposizione dei lavoratori alle vibrazioni trasmesse al corpo intero è valutata o misurata in base alle disposizioni di cui all'allegato I, parte B.
4. Il livello di esposizione alle vibrazioni meccaniche può essere valutato mediante l'osservazione delle condizioni di lavoro specifiche e il riferimento ad appropriate informazioni sulla probabile entità delle vibrazioni per le attrezzature o i tipi di attrezzature in particolari condizioni di uso, incluse le informazioni fornite in materia dal costruttore delle attrezzature. Questa operazione va distinta dalla misurazione, che richiede l'impiego di attrezzature specifiche e di una metodologia appropriata.

5. La valutazione e la misurazione di cui al comma 1 devono essere programmate ed effettuate a intervalli idonei sulla base di quanto emerso dalla valutazione del rischio da personale adeguatamente qualificato nell'ambito del servizio di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e i relativi risultati devono essere riportati nel documento di cui all'articolo 4, comma 2, del medesimo decreto.

6. Ai fini della valutazione di cui al comma 1, il datore di lavoro tiene conto, in particolare, dei seguenti elementi:

- a) il livello, il tipo e la durata dell'esposizione, ivi inclusa ogni esposizione a vibrazioni intermittenti o a urti ripetuti;
- b) i valori limite di esposizione e i valori d'azione specificati nell'articolo 3;
- c) gli eventuali effetti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori particolarmente sensibili al rischio;
- d) gli eventuali effetti indiretti sulla sicurezza dei lavoratori risultanti da interazioni tra le vibrazioni meccaniche e l'ambiente di lavoro o altre attrezzature;
- e) le informazioni fornite dal costruttore dell'attrezzatura di lavoro;
- f) l'esistenza di attrezzature alternative progettate per ridurre i livelli di esposizione alle vibrazioni meccaniche;
- g) il prolungamento del periodo di esposizione a vibrazioni trasmesse al corpo intero al di là delle ore lavorative, in locali di cui è responsabile;
- h) condizioni di lavoro particolari, come le basse temperature;
- i) informazioni raccolte dalla sorveglianza sanitaria, comprese, per quanto possibile, quelle reperibili nella letteratura scientifica.

7. La valutazione dei rischi deve essere documentata conformemente all'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e include la giustificazione che la natura e l'entità dei rischi connessi con le vibrazioni meccaniche rendono non necessaria una valutazione maggiormente dettagliata dei rischi.

8. Il datore di lavoro aggiorna la valutazione dei rischi periodicamente, e in ogni caso senza ritardo se vi sono stati significativi mutamenti ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori che potrebbero averla resa superata, oppure quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne richiedano la necessità.



Datore di lavoro

Commi 1, 7 e 8

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da euro 1.500 a euro 4.000

Datore di lavoro e Dirigente

Commi 2, 3, 5 e 6

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da euro 1.500 a euro 4.000

Art. 5 (Misure di prevenzione e protezione)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, il datore di lavoro elimina i rischi alla fonte o li riduce al minimo e, in ogni caso, a livelli non superiori ai valori limite di esposizione.

2. In base alla valutazione dei rischi di cui all'articolo 4, quando sono superati i valori d'azione, il datore di lavoro elabora e applica un programma di misure tecniche o organizzative, volte a ridurre al minimo l'esposizione e i rischi che ne conseguono, considerando in particolare quanto segue:

- a) altri metodi di lavoro che richiedono una minore esposizione a vibrazioni meccaniche;
- b) la scelta di attrezzature di lavoro adeguate concepite nel rispetto dei principi ergonomici e che producono, tenuto conto del lavoro da svolgere, il minor livello possibile di vibrazioni;
- c) la fornitura di attrezzature accessorie per ridurre i rischi di lesioni provocate dalle vibrazioni, quali sedili che attenuano efficacemente le vibrazioni trasmesse al corpo intero e maniglie o guanti che attenuano la vibrazione trasmessa al sistema mano-braccio;
- d) adeguati programmi di manutenzione delle attrezzature di lavoro, del luogo di lavoro e dei sistemi sul luogo di lavoro;
- e) la progettazione e l'organizzazione dei luoghi e dei posti di lavoro;
- f) l'adeguata informazione e formazione dei lavoratori sull'uso corretto e sicuro delle attrezzature di lavoro, in modo da ridurre al minimo la loro esposizione a vibrazioni meccaniche;
- g) la limitazione della durata e dell'intensità dell'esposizione;
- h) l'organizzazione di orari di lavoro appropriati, con adeguati periodi di riposo;
- i) la fornitura, ai lavoratori esposti, di indumenti per la protezione dal freddo e dall'umidità.

3. Se, nonostante le misure adottate, il valore limite di esposizione è stato superato, il datore di lavoro prende misure immediate per riportare l'esposizione al di sotto di tale valore, individua le cause del superamento e adatta di conseguenza le misure di protezione e prevenzione per evitare un nuovo superamento.



Datore di lavoro e Dirigente

Comma 2

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da euro 1.500 a euro 4.000

Art. 6 (Informazione e formazione dei lavoratori)

1. Nell'ambito degli obblighi di cui agli articoli 21 e 22 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, il datore di lavoro garantisce che i lavoratori esposti a rischi derivanti da vibrazioni meccaniche sul luogo di lavoro ricevano informazioni e una formazione adeguata sulla base della valutazione dei rischi di cui all'articolo 4, con particolare riguardo:

- a) alle misure adottate volte a eliminare o a ridurre al minimo i rischi derivanti dalle vibrazioni meccaniche;
- b) ai valori limite di esposizione e ai valori d'azione;
- c) ai risultati delle valutazioni e misurazioni delle vibrazioni meccaniche effettuate in applicazione dell'articolo 4 e alle potenziali lesioni derivanti dalle attrezzature di lavoro utilizzate;
- d) all'utilità e al modo di individuare e di segnalare sintomi di lesioni;
- e) alle circostanze nelle quali i lavoratori hanno diritto a una sorveglianza sanitaria;
- f) alle procedure di lavoro sicure per ridurre al minimo l'esposizione a vibrazioni meccaniche.

Art. 7 (Sorveglianza sanitaria)

1. I lavoratori esposti a livelli di vibrazioni superiori ai valori d'azione sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. La sorveglianza viene effettuata periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità diversa decisa dal medico competente con adeguata motivazione riportata nel documento di valutazione dei rischi e resa nota ai rappresentanti per la sicurezza di lavoratori in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria diversi rispetto a quelli forniti dal medico competente.

2. I lavoratori esposti a vibrazioni sono altresì sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 16 del citato decreto legislativo n. 626 del 1994, quando, secondo il medico competente, si verificano congiuntamente le seguenti condizioni: l'esposizione dei lavoratori alle vibrazioni è tale da rendere possibile l'individuazione di un nesso tra l'esposizione in questione e una malattia identificabile o ad effetti nocivi per la salute ed è probabile che la malattia o gli effetti sopraggiungano nelle particolari condizioni di lavoro del lavoratore ed esistono tecniche sperimentate che consentono di individuare la malattia o gli effetti nocivi per la salute.

3. Nel caso in cui la sorveglianza sanitaria riveli, in un lavoratore, l'esistenza di anomalie imputabili ad esposizione a vibrazioni, il medico competente informa il datore di lavoro di tutti i dati significativi emersi dalla sorveglianza sanitaria tenendo conto del segreto medico.

4. Nel caso di cui al comma 3, il datore di lavoro:

- a) sottopone a revisione la valutazione dei rischi effettuata a norma dell'articolo 4;
- b) sottopone a revisione le misure predisposte per eliminare o ridurre i rischi;
- c) tiene conto del parere del medico competente nell'attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre il rischio;
- d) prende le misure affinché sia effettuata una visita medica straordinaria per tutti gli altri lavoratori che hanno subito un'esposizione simile.



Datore di lavoro

Comma 4 lettere a) e b)

Medico Competente

Comma 3

l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da euro 1.500 a euro 4.000

l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da euro 500 a euro 3.000

Art. 8 (Cartelle sanitarie e di rischio)

1. Il medico competente, per ciascuno dei lavoratori di cui all'articolo 7, provvede ad istituire e aggiornare una cartella sanitaria e di rischio, secondo quanto previsto dall'articolo 17, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. Nella cartella sono, tra l'altro, riportati i valori di esposizione individuali comunicati dal datore di lavoro per il tramite del servizio di prevenzione e protezione.

Art. 9 (Deroghe)

1. Nei settori della navigazione marittima e aerea, il datore di lavoro, in circostanze debitamente giustificate, può richiedere la deroga, limitatamente al rispetto dei valori limite di esposizione per il corpo intero qualora, tenuto conto della tecnica e delle caratteristiche specifiche dei luoghi di lavoro, non sia possibile rispettare tale valore limite nonostante le misure tecniche e organizzative messe in atto.

2. Nel caso di attività lavorative in cui l'esposizione di un lavoratore alle vibrazioni meccaniche è abitualmente inferiore ai valori di azione, ma varia sensibilmente da un momento all'altro e può occasionalmente superare il valore limite di esposizione, il datore di lavoro può richiedere la deroga al rispetto dei valori limite a condizione che il valore medio dell'esposizione calcolata su un periodo di 40 ore sia inferiore al valore limite di esposizione e si dimostri, con elementi probanti, che i rischi derivanti dal tipo di esposizione cui è sottoposto il lavoratore sono inferiori a quelli derivanti da un livello di esposizione corrispondente al valore limite.

3. Le deroghe di cui ai commi 1 e 2 sono concesse, per un periodo massimo di quattro anni, dall'organo di vigilanza territorialmente competente che provvede anche a darne comunicazione, specificando le ragioni e le circostanze che hanno consentito la concessione delle stesse, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le deroghe sono rinnovabili e possono essere revocate quando vengono meno le circostanze che le hanno giustificate.

4. La concessione delle deroghe di cui ai commi 1 e 2 è condizionata all'intensificazione della sorveglianza sanitaria.

5. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali trasmette ogni quattro anni alla Commissione della Unione europea un prospetto dal quale emergano circostanze e motivi delle deroghe concesse ai sensi del presente articolo.

Art. 10 (Adeguamenti normativi)

1. Con decreto dei Ministri del lavoro e delle politiche sociali e della salute d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, si provvede all'aggiornamento dell'allegato I che si renda necessario a seguito di modifiche delle direttive comunitarie.

Art. 11 (Clausola di cedevolezza)

1. In relazione a quanto disposto dall'articolo 117, quinto comma, della Costituzione le norme del presente decreto afferenti a materie di competenza legislativa delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, che non abbiano ancora provveduto al recepimento della direttiva 2002/44/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 giugno 2002, si applicano fino alla data di entrata in vigore della normativa di attuazione di ciascuna regione e provincia autonoma, nel rispetto dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dei principi fondamentali desumibili dal presente decreto.

Art. 12 (Sanzioni)

1. Il datore di lavoro è punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da euro 1.500 a euro 4.000 per la violazione dell'articolo 4, commi 1, 7 e 8, e dell'articolo 7, comma 4, lettere a) e b).
2. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da euro 1.500 a euro 4.000 per la violazione dell'articolo 4, commi 2, 3, 5 e 6, e dell'articolo 5, comma 2.
3. Il medico competente è punito con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da euro 500 a euro 3.000 per la violazione dell'articolo 7, comma 3.

Art. 13 (Entrata in vigore ed abrogazioni)

1. Gli obblighi di misurazione e valutazione di cui all'articolo 4 del presente decreto decorrono dalla data del 1° gennaio 2006.
2. In caso di attrezzature di lavoro messe a disposizione dei lavoratori anteriormente al 6 luglio 2007 e che non permettono il rispetto dei valori limite di esposizione tenuto conto del progresso tecnico e delle misure organizzative messe in atto, l'obbligo del rispetto dei valori limite di esposizione di cui all'articolo 3 entra in vigore il 6 luglio 2010.
3. Per il settore agricolo e forestale l'obbligo del rispetto dei valori limite di esposizione di cui all'articolo 3, ferme restando le condizioni di cui al comma 2, entra in vigore il 6 luglio 2014.
4. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogati l'articolo 24 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, e la voce 48 della tabella delle lavorazioni di cui all'articolo 33 del medesimo decreto n. 303 del 1956.
5. All'attuazione del presente decreto le Amministrazioni pubbliche provvedono nell'ambito degli ordinari stanziamenti di bilancio e con le dotazioni umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Allegato I (art. 4, commi 2 e 3)

A. Vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio.

1. Valutazione dell'esposizione.

La valutazione del livello di esposizione alle vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio si basa principalmente sul calcolo del valore dell'esposizione giornaliera normalizzato a un periodo di riferimento di 8 ore, A (8), calcolato come radice quadrata della somma dei quadrati (valore totale) dei valori quadratici medi delle accelerazioni ponderate in frequenza, determinati sui tre assi ortogonali (ahwx, ahwy, ahwz) conformemente ai capitoli 4 e 5 e all'allegato A della norma ISO 5349-1 (2001).

La valutazione del livello di esposizione può essere effettuata sulla base di una stima fondata sulle informazioni relative al livello di emissione delle attrezzature di lavoro utilizzate, fornite dai fabbricanti, e sull'osservazione delle specifiche pratiche di lavoro, oppure attraverso una misurazione. Come elementi di riferimento possono essere utilizzate anche le banche dati dell'ISPESL e delle regioni contenenti i livelli di esposizione professionale alle vibrazioni.

2. Misurazione.

Qualora si proceda alla misurazione:

- a) i metodi utilizzati possono includere la campionatura, purché sia rappresentativa dell'esposizione di un lavoratore alle vibrazioni meccaniche considerate; i metodi e le apparecchiature utilizzati devono essere adattati alle particolari caratteristiche delle vibrazioni meccaniche da misurare, ai fattori ambientali e alle caratteristiche dell'apparecchio di misurazione, conformemente alla norma ISO 5349-2 (2001);
- b) nel caso di attrezzature che devono essere tenute con entrambe le mani, la misurazione è eseguita su ogni mano. L'esposizione è determinata facendo riferimento al più alto dei due valori; deve essere inoltre fornita l'informazione relativa all'altra mano.

3. Interferenze.

Le disposizioni dell'articolo 4, comma 6, lettera d), si applicano in particolare nei casi in cui le vibrazioni meccaniche ostacolano il corretto uso manuale dei comandi o la lettura degli indicatori.

4. Rischi indiretti.

Le disposizioni dell'articolo 4, comma 6, lettera d), si applicano in particolare nei casi in cui le vibrazioni meccaniche incidono sulla stabilità delle strutture o sulla buona tenuta delle giunzioni.

5. Attrezzature di protezione individuale.

Attrezzature di protezione individuale contro le vibrazioni trasmesse al sistema mano-braccio possono contribuire al programma di misure di cui all'articolo 5, comma 2.

B. Vibrazioni trasmesse al corpo intero.

1. Valutazione dell'esposizione.

La valutazione del livello di esposizione alle vibrazioni si basa sul calcolo dell'esposizione giornaliera A (8) espressa come l'accelerazione continua equivalente su 8 ore, calcolata come il più alto dei valori quadratici medi delle accelerazioni ponderate in frequenza, determinati sui tre assi ortogonali (1,4awx, 1,4awy, 1awz, per un lavoratore seduto o in piedi), conformemente ai capitoli 5, 6 e 7, all'allegato A e all'allegato B della norma ISO 2631-1 (1997). La valutazione del livello di esposizione può essere effettuata sulla base di una stima fondata sulle informazioni relative al livello di emissione delle attrezzature di lavoro utilizzate, fornite dai fabbricanti, e sull'osservazione delle specifiche pratiche di lavoro, oppure attraverso una misurazione. Come elementi di riferimento possono essere utilizzate anche le banche dati dell'ISPEL e delle regioni contenenti i livelli di esposizione professionale alle vibrazioni. Per quanto riguarda la navigazione marittima, si prendono in considerazione solo le vibrazioni di frequenza superiore a 1 Hz.

2. Misurazione.

Qualora si proceda alla misurazione, i metodi utilizzati possono includere la campionatura, purché sia rappresentativa dell'esposizione di un lavoratore alle vibrazioni meccaniche considerate. I metodi utilizzati devono essere adeguati alle particolari caratteristiche delle vibrazioni meccaniche da misurare, ai fattori ambientali e alle caratteristiche dell'apparecchio di misurazione. I metodi rispondenti a norme di buona tecnica si considerano adeguati a quanto richiesto dal presente punto.

3. Interferenze.

Le disposizioni dell'articolo 4, comma 6, lettera d), si applicano in particolare nei casi in cui le vibrazioni meccaniche ostacolano il corretto uso manuale dei comandi o la lettura degli indicatori.

4. Rischi indiretti.

Le disposizioni dell'articolo 4, comma 6, lettera d), si applicano in particolare nei casi in cui le vibrazioni meccaniche incidono sulla stabilità delle strutture o sulla buona tenuta delle giunzioni.

5. Prolungamento dell'esposizione.

Le disposizioni dell'articolo 4, comma 6, lettera g), si applicano in particolare nei casi in cui, data la natura dell'attività svolta, un lavoratore utilizza locali di riposo e ricreazione messi a disposizione dal datore di lavoro; tranne nei casi di forza maggiore, l'esposizione del corpo intero alle vibrazioni in tali locali deve essere ridotto a un livello compatibile con le funzioni e condizioni di utilizzazione di tali locali.

